

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก

THE EASTERN VOCATIONAL COLLEGES
TEACHER'S MORALE



สมภพ เพชรพระประเสริฐ
SOMPHOP PETCHPHRAPRASERT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2542

ISBN 974-622-474-3

เลขหน้.....
เลขทะเบียน.....33377.....
วัน, เดือน, ปี...2 ส.ค. 2542

เอกสารนี้...เอกสาร...สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็ตาม หากมีการคัดลอกหรือดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 1999

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก
นักศึกษา	ว่าที่ ร.ท. สมภพ เพชรพระประเสริฐ
รหัสประจำตัว	37063148
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2542
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อุบลฯ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามเงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 วิทยาลัย รวม 191 คน จากจำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดย t-test มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตาม เงินเดือน สาขาวิชาและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	The Eastern Vocational Colleges Teacher's Morale.
Student	Act.1 Lt. Somphop Petchphraprasert
Student ID.	37063148
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	1999
Thesis Advisor	Assist.Prof.Dr.Naovaratana Vilaichone
Thesis Co-advisor	Dr. Jariya Tappakul Na Ayutthaya

ABSTRACT

The purposes of this research were to study The Eastern Vocational Colleges Teacher's Morale. The research covered 5 aspects of morale in working : Administrators, Salary and Welfares, Health and Safty, Security and Progress, and Acceptance categoried by : salary, subject and Job. The sample was one hundred and ninty one teachers of three hundred and sixty six teachers. The Stratified Random Sampling Method was used, and teachers were classified by colleges. The research instrument was a constructed questionnaire. The data was analysed by using percentage, mean, standard deviaion and t-test, the level of significance at .05. The research findings were as follows.

1. The Eastern Vocational Colleges Teacher's Morale in all aspects were ranked at midium level as well as in each aspect.
2. When comparision of The Eastern Vocational Colleges Teacher's Morale in different salary , subjects and jobs they were not significan difference at .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อคิดกำลังใจและติดตามผลการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้ด้วย

กราบขอบพระคุณ ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อุรุทธา อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ความห่วงใยและกำลังใจสม่ำเสมอ อันเป็นความประทับใจแก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณ ท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจ แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแบบสอบถาม ตลอดจนผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกทั้ง 5 วิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการแจกและเก็บแบบสอบถามของครู-อาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน อดีตผู้อำนวยการอำนวยการ ศิริมาศ อดีตผู้อำนวยการอำนวยการ จันทราสถาพร ที่ให้ข้อคิดในการดำเนินงานนี้ นักศึกษา สจล. บริหารอาชีวศึกษา รุ่น 8 ทุกท่าน นางหนู แซ่เขียว นางฐาปณี ด.ญ.สมปณีย์และค.ช.นัฐภพ เพชรพระประเสริฐ ที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดี มาโดยตลอด

คุณค่า และประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอมอบคุณงามความดี อันนี้ให้แก่ บิดา - มารดา ครู - อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่ให้การสนับสนุนทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจต่อผู้วิจัยตลอดมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สมภพ เพชรพระประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐาน.....	4
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.4.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow.....	5
1.4.2 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer.....	6
1.4.3 ทฤษฎีของ Morris.....	6
1.5 ขอบของเขตการวิจัย.....	9
1.5.1 ตัวแปรที่ศึกษา.....	9
1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	10
1.5.3 ขอบเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์.....	11
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 บรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 การอาชีวศึกษา.....	14
2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา.....	14
2.1.2 หลักการอาชีวศึกษา.....	16
2.1.3 กรอบอาชีวศึกษา.....	18
2.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	23
2.2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ.....	23

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	24
2.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	27
2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	31
2.4.1 ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	39
2.5 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	51
2.5.1 ผู้บริหาร	52
2.5.2 รายได้และสวัสดิการ.....	53
2.5.3 สุขภาพและความปลอดภัย	57
2.5.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า	60
2.5.5 การยอมรับนับถือ	62
2.6 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดี.....	64
2.6.1 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ดี.....	64
2.6.2 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี	66
2.6.3 มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน.....	67
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	71
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ	74
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	75
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	76
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	76
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	77

สารบัญ (ต่อ)

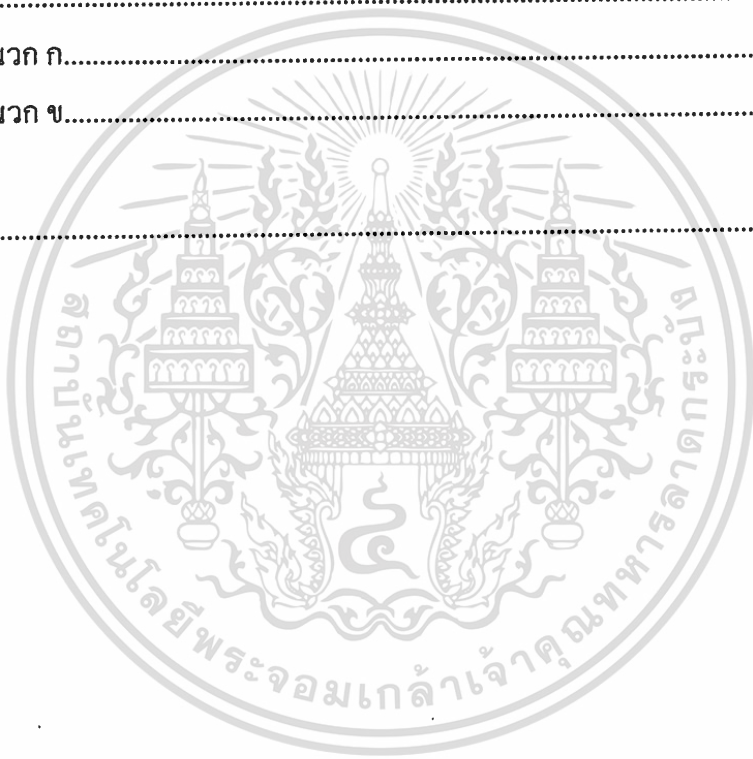
หน้า

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูอาจารย์	
ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา	
กลุ่มภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้าน.....	82
4.2.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา	
กลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน.....	82
4.2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา	
กลุ่มภาคตะวันออก เป็นรายด้าน.....	83
4.2.3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออก.....	94
4.2.3.1 ทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 จำแนกตาม เงินเดือน.....	94
4.2.3.2 ทดสอบสมมติฐานตอนที่ 2 จำแนกตาม สาขาวิชา.....	96
4.2.3.3 ทดสอบสมมติฐานตอนที่ 3 จำแนกตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ....	98
4.3 ตอนที่ 3 สรุปข้อมูล เสนอความคิดเห็น ของครู-อาจารย์.....	99
4.3.1 ด้านผู้บริหาร.....	99
4.3.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	100
4.3.3 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย.....	100
4.3.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า.....	100
4.3.5 ด้านการยอมรับนับถือ.....	101
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	102
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	104
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.	105

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้.....	128
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป.....	130
บรรณานุกรม.....	131
ภาคผนวก	138
ภาคผนวก ก.....	139
ภาคผนวก ข.....	153
ประวัติผู้เขียน.....	165



สารบัญตาราง

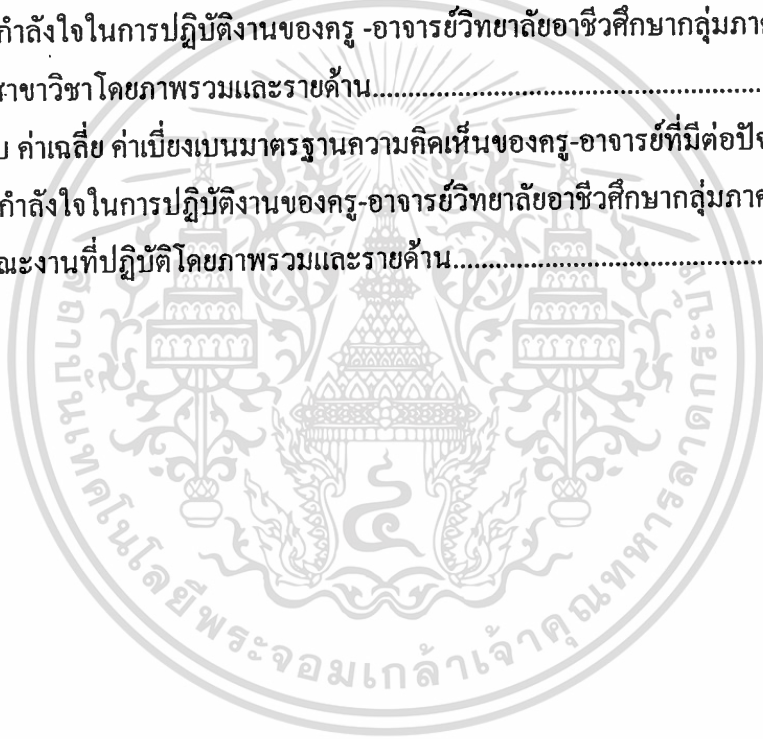
ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงปัจจัยสองกลุ่มเปรียบเทียบตามทฤษฎีของ Herzberg.....	46
2.2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Herzberg , Mc.Gregor และ Maslow	48
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามวิทยาลัย.....	72
3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเงินเดือน.....	72
3.3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสาขาวิชา.....	73
3.4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	73
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน.....	79
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชา.....	80
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของ ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามงานที่ปฏิบัติ.....	81
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมและรายด้าน.....	82
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านผู้บริหาร.....	84
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านรายได้และสวัสดิการ.....	86
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านสุขภาพและความปลอดภัย.....	88
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านการยอมรับนับถือ.....	92
4.10 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามเงินเดือนโดยภาพรวมและรายด้าน.....	94
4.11 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามสาขาวิชาโดยภาพรวมและรายด้าน.....	96
4.12 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมและรายด้าน.....	98



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2.1 แสดงแผนภูมิการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก.....	22
2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow.....	42
4.1 แผนภูมิแสดงจำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน.....	79
4.2 แผนภูมิแสดงจำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาวิชา.....	80
4.3 แผนภูมิแสดงจำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	81
4.4 แผนภูมิแท่งแสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมและรายด้าน.....	83
4.5 แผนภูมิแท่งแสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามเงินเดือน.....	95
4.6 แผนภูมิแท่งแสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามสาขาวิชา.....	97
4.7 แผนภูมิแท่งแสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	99

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คงเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 7 นั้น ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศคือ การมุ่งเน้นพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลักและได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี จนธนาคารโลกได้ประกาศให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากความเป็นประเทศที่ยากจน (เพราะประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อปี ต่อหัวเกินกว่า 1,500.- เหรียญสหรัฐ) จากผลการพัฒนาเศรษฐกิจที่ประสบความสำเร็จนั้น ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม คือเกิดความไม่สมดุลระหว่างความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมจนกระทั่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนถาวร เพทาย ทองมหา (2538 : 26) ได้กล่าวว่า

...การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจนั้น ทำให้เกิดความคิดที่ว่าคน เป็นเพียงปัจจัยหรือทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองความต้องการของการขยายตัวให้เป็นไปตามเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจและตลาดแรงงานเท่านั้นจึงไม่ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคน แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว คนต่างหากที่เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดจะต้องพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน...

ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนหรือเน้นคนให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ส่วนการกำหนดเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ นั้นถือว่าเป็นเพียงเครื่องมือของการพัฒนาคนเท่านั้นในทางการศึกษา การพัฒนาครู-อาจารย์ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นและมีความสำคัญมากอีกองค์ประกอบหนึ่ง ในกระบวนการพัฒนา เพราะครู-อาจารย์ไม่เพียงแต่เป็นตัวจักรสำคัญต่อการจัดระบบการเรียนการสอนเท่านั้น ครู-อาจารย์ ยังเป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรมที่พึงประสงค์แก่นักเรียนนักศึกษา ซึ่งก็ถือเป็นบุคคลของสังคม ครู-อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์

ตลอดทุกยุคทุกสมัย ครู-อาจารย์เป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมไทยมาแต่โบราณ ครู-อาจารย์มีลักษณะพิเศษ จนได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล เป็นแม่พิมพ์ของชาติ

นอกจากนี้ ครู-อาจารย์ยังมีความสำคัญต่อชุมชนในฐานะเป็นผู้นำในทางความคิดและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายไม่ได้ หากขาดการพัฒนาครู-อาจารย์ ซึ่งถือว่าครู-อาจารย์เป็นหัวใจในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคน

การชีวิตศึกษา คือ การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนประเภท แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ทั้งในด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการบริการ โดยเน้นการให้ความรู้ พัฒนาทักษะ คุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังนิสัยในการทำงานเพื่อประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พร้อมทั้งการส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัย การบริการอาชีพแก่ชุมชน การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยดังที่เมธี ปิณฑนานนท์ (2533 : 147) ได้กล่าวว่า อาชีวศึกษา ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนเพราะทุกคนต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ การหาเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีวิชาชีพ การศึกษาหาความรู้ความชำนาญเพื่อประกอบอาชีพ เรียกว่า การอาชีวศึกษา

ในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพนั้น ลักษณะวิชาส่วนใหญ่ จะเป็นการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ปฏิบัติและการฝึกปฏิบัติงานจริง ครู-อาจารย์ผู้สอนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้จริง สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานทุกระดับ ต้องตระหนักคือ การโน้มน้าวจิตใจผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสามัคคี ในการทำงานเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ วิธีการที่ดีที่สุดคือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน (นิพนธ์ จิตรภักดี. 2528 : 11) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์การมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นอันมาก ดังที่จามงค์ สมประสงค์ (2523 : 125) กล่าวว่า คนเราจะมีคุณสมบัติ ความเพียรพยายาม และมีความอดทนต่อสภาพการทำงานต่าง ๆ ได้ ก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะเกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การงาน กับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความตั้งใจในตัวเองอย่างสูงแล้ว แม้จะมีการจัดรูปร่างอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์และมีแผนที่เลิศลอยสักเพียงใดก็ตาม องค์การนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพได้ (สเถียร เหลืองอร่าม. 2519 : 75)

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าในการพัฒนากำลังคนนั้น ครู-อาจารย์มีบทบาทสำคัญยิ่ง ครู-อาจารย์อาชีวศึกษาก็เช่นเดียวกันจะต้องมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการผลิตกำลังคนเพื่อป้อนสู่ตลาด

แรงงาน ครู-อาจารย์อาชีวศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นบุญเจตคอกสำคัญที่จะช่วยทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จด้วยดีตลอดมา แต่ภายใต้ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของศิษย์ ครู - อาจารย์ กลับเป็นอาชีพที่ต้องเหน็ดเหนื่อย ตรากตรำต่อภาระหน้าที่การทำงาน ต้องทนต่อผู้กระแสดความรุนแรง ของสภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ สภาพความสับสนของสังคม การจราจรและอื่น ๆ นานับประการ จนครู-อาจารย์แทบจะไม่สามารถขึ้นหัตถ์ปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์แบบและเหมาะสมกับฐานะของตน ในสังคมได้ ดังจะเห็นได้จาก คำกล่าวของ นายจรูญ ชูลาก (2538 : 1)

...ในรอบปีที่ผ่านมาผมได้ตระหนักถึงความเหน็ดเหนื่อย ตรากตรำในการที่ท่านทั้งหลายปฏิบัติภาระกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและต้องเผชิญหน้าต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องแก้ไขให้สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ เนื่องมาจากงานในหน้าที่ของครู-อาจารย์เป็นงานที่ค่อนข้างหนักและละเอียดอ่อนต้องสัมผัสใกล้ชิดกับนักศึกษา ต้องให้การดูแล แนะนำสั่งสอนทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงตนที่เหมาะสม ในสังคมปัจจุบัน ประกอบกับกรมอาชีวศึกษายังมีครู - อาจารย์ไม่เพียงพอ จึงส่งผลให้พี่น้องทุกท่านต้องรับภาระในการสอน เป็นเท่าทวีคูณ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเนื่องมาจากกิจกรรมพิเศษนอกเหนือ จากการสอนนานับประการ...

ดังนั้นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพทางด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โดยแสดงออกในรูปพฤติกรรมคือการขอย้ายประจำปีของครู-อาจารย์ สถิติในระหว่างปีการศึกษา 2536 - 2537 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือออกขอย้ายมากกว่า ร้อยละ 20 ต่อปี และครู-อาจารย์โอนไปรับราชการกับหน่วยงานอื่นมากกว่า 7 คน

อีกสาเหตุหนึ่งที่แสดงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย

อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็คือ ครูอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนถึงขั้นที่ควรจะได้เสนอปริมาณงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง จากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 มีจำนวนน้อย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขาดการสนับสนุนจากวิทยาลัยนั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ใน วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาและผลิตกำลังคนเพื่อป้อนสู่ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางบางส่วน ที่กำลังทวีความต้องการแรงงานที่สำเร็จจากอาชีวศึกษา

มากยิ่งขึ้นในด้านกำลังคนที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ แต่ครู-อาจารย์อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีต่อปัจจัย 5 ด้านคือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการสุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงก้าวหน้าและการยอมรับนับถือ ศึกษาทั้ง โดยภาพรวมและ ในแต่ละด้าน

1.2.2 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีต่อปัจจัย 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม เงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ประการ คือ

1.3.1 ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่อยู่สาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.3 ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออกนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในครั้งนี้โดยอาศัยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy) ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer และทฤษฎีของ Morris ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความพอใจ จะส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นั่นย่อมหมายถึงการได้รับผลงานที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณ สอดตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง

1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy) Maslow เป็นคนบดเคี้ยวจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเบรนไคส์ เขาได้ทำการศึกษาค้นคว้าทดลองทางจิตวิทยาในเรื่องพฤติกรรมศาสตร์จนมีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก Maslow ได้เขียนบทความในหนังสือเรื่อง “พลังใจและบุคลิกภาพ” (motivation and Personality) ทำให้เขามีชื่อเสียงมาก Maslow ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้ (Maslow, 1954 : 80)

1.4.1.1 มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุดจนกระทั่งตาย

1.4.1.2 เมื่อมีการตอบสนองความต้องการแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมขึ้นอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้ตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อไป

1.4.1.3 ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปก็จะติดตามมาแต่ถ้าความต้องการในลำดับชั้นใดถูกกระทบกระเทือนเขาจะกลับไปคิดถึงความต้องการชั้นต่ำลงไปอีก

ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความจำเป็นตามธรรมชาติ ได้แก่ ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย อีกประการหนึ่งคือ เป็นความต้องการที่มีได้มีแต่กำเนิด แต่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปแต่ละคน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำการศึกษา Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ และอากาศ ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์

2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคย และจะมีความกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Love and Belonging Needs) ทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรต่าง ๆ อยากคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการด้านจิตใจ

4) ความต้องการด้านความยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ ความสำคัญของตนเอง รวมไปถึงความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นยกย่องและนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ ฐานะ ชื่อเสียงและตำแหน่ง

5) ความต้องการด้านการแสดงออกซึ่งชี้ให้เห็นความสามารถหรือความสมหวังในชีวิต (Needs for - Actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ความมีชีวิตที่สมบูรณ์ไปด้วยทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นความสำเร็จของชีวิต

1.4.2 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer

Alderfer ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกทฤษฎีอี.อาร์.จี. (E.R.G. - Existence, Relatedness, Growth theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับแนวความคิดของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างอยู่บ้าง กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Alderfer จัดแบ่งได้ 3 กลุ่มคือ (อรุณ รักรธรรม, 2526 : 443 - 444)

1.4.2.1 ความต้องการยังชีวิต (Existence needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพบำบัดความหิว กระหาย อารมณ์ และทางวัตถุ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทั้งกายภาพในการทำงาน

1.4.2.2 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

1.4.2.3 ความต้องการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งอกตั้งใจ ขยันทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่

1.4.3 ทฤษฎีของ Morris (สมพร คงสกุล, 2531 : 23; อ้างอิงจาก Morris, 1973 : 32-114) ได้ศึกษาพบว่า สิ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ มี 2 ประการ คือ

1.4.3.1 การทำงานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า

1.4.3.2 การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวของ Morris พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์หรือความรู้สึกรักของสมาชิกในองค์กรนั้น มีอยู่ 6 ประการ คือ

- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน
- 3) ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
- 4) ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน
- 5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 6) ความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม

กล่าวโดยสรุปแล้วทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักการสำคัญดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ถือว่า ความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ความต้องการนั้นจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน

2) ทฤษฎีของ Alderfer เห็นว่า บุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน โดยอาจมีความต้องการระดับสูง ๆ พร้อมกับความต้องการระดับต่าง ๆ ไปด้วย

3) ทฤษฎีของ Morris จะเน้นในการได้รับแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

จากแนวความคิดของทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อาจสรุปได้ว่า เงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะสามารถส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเป็นอันดับแรก และสิ่งที่มีอิทธิพลที่ตามมาอีกด้านหนึ่งก็คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

1) ด้านผู้บริหาร เพราะพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสามารถเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ฉะนั้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคือ ทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีของ Alderfer และ ทฤษฎีของ Morris ทั้งหมดทุกข้อ

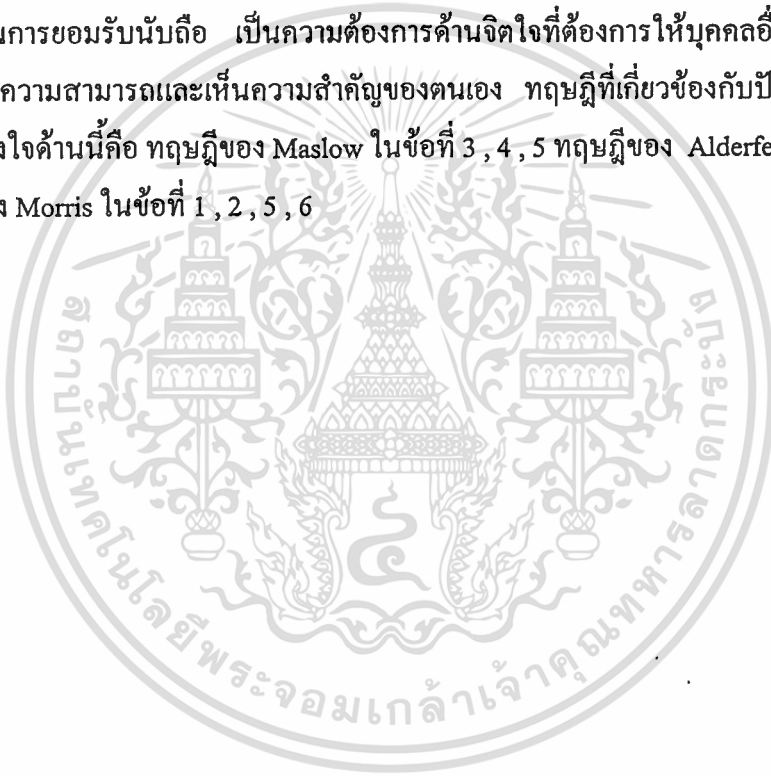
2) ด้านรายได้และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่สามารถแปรสภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ ของครู-อาจารย์ได้หลายรูปแบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจ อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ยังไม่สามารถสรุปได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์หรือไม่ อย่างไร และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงาน ด้านนี้คือ ทฤษฎีของ Maslow และ ทฤษฎีของ Alderfer ทุกข้อ และทฤษฎีของ Morris ในข้อที่ 2

3) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นความต้องการทางธรรมชาติขั้นพื้นฐานของครู-อาจารย์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจด้านนี้คือ ทฤษฎีของ Maslow ในข้อที่ 1, 2 ทฤษฎีของ Alderfer ในข้อที่ 1, 2 และ ทฤษฎีของ Morris ในข้อที่ 4

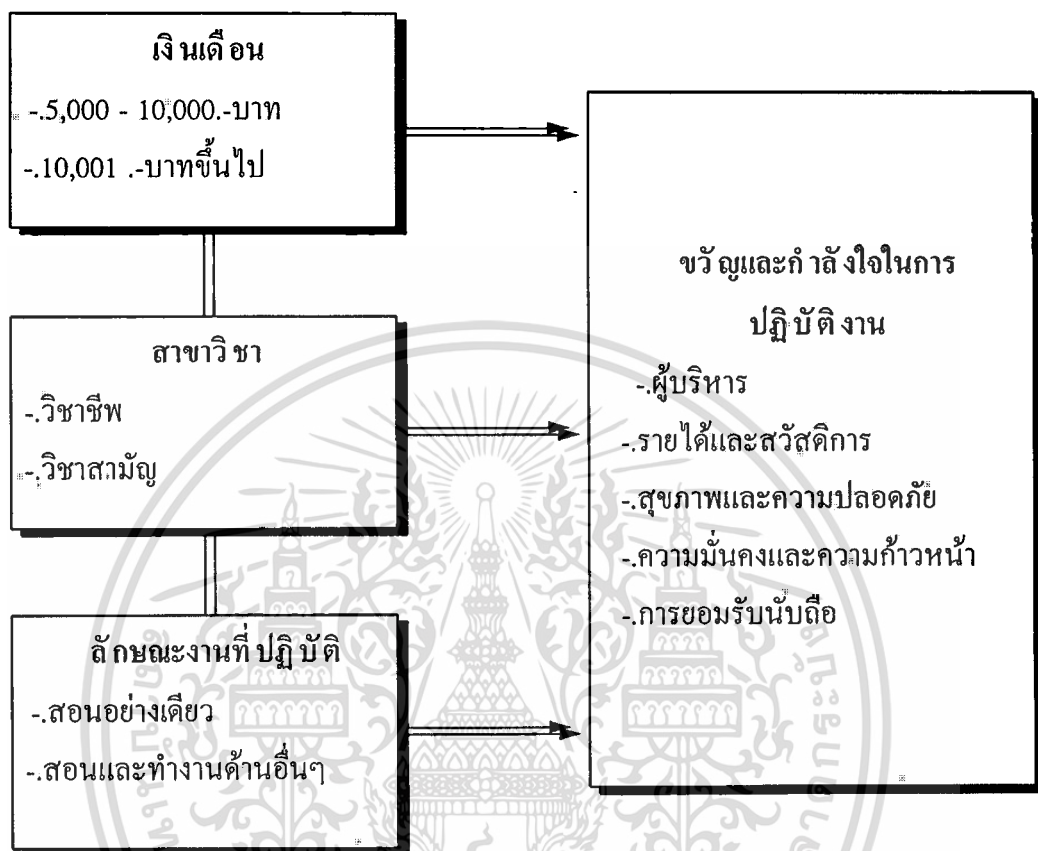
4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นความต้องการในชีวิตของความเป็นครู-อาจารย์ ทุกคน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจด้านนี้คือ ทฤษฎี Maslow ในข้อที่ 3, 4, 5 ทฤษฎีของ Alderfer ในข้อที่ 2, 3 และ ทฤษฎีของ Morris ในข้อที่ 4

5) ด้านการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการด้านจิตใจที่ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและเห็นความสำคัญของตนเอง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจด้านนี้คือ ทฤษฎีของ Maslow ในข้อที่ 3, 4, 5 ทฤษฎีของ Alderfer ในข้อที่ 2, 3 และ ทฤษฎีของ Morris ในข้อที่ 1, 2, 5, 6



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกที่มีต่อปัจจัย 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ ปีการศึกษา 2538

1.5.1 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1) เงินเดือน แบ่งเป็น

- ตั้งแต่ 5,000-10,000 บาท
- 10,001 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2) สาขาวิชา แบ่งเป็น
 - วิชาชีพ
 - วิชาสามัญ
- 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งเป็น
 - สอนเพียงอย่างเดียว
 - สอนและทำงานด้านอื่น ๆ

1.5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำนวน 5 ด้าน คือ

- 1) ผู้บริหาร
- 2) รายได้และสวัสดิการ
- 3) สุขภาพและความปลอดภัย
- 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 5) การยอมรับนับถือ

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร ได้แก่ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ในปีการศึกษา 2538 รวมทั้งสิ้น 366 คน ดังนี้คือ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	จำนวน 75 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	จำนวน 74 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	จำนวน 70 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	จำนวน 73 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	จำนวน 74 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2538 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Robert V. Krejcie และ Kastyle W.Morgan สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิทยาลัยเป็นฐานในการเทียบสัดส่วน สุ่มแบบเจาะจงและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Samling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 191 คน

1.5.3 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษา สิงห์บุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรีและ วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดคำเฉพาะศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้คือ

1.6.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจที่เน้นทางนามธรรม โดยแสดงออกด้วยท่าที หรือความรู้สึกของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการ สอนกิจกรรม และธุรการ ทั้งงานประจำและงานเฉพาะกิจในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ 5 ด้าน คือ

1.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกทั้ง 5 ด้าน

1.6.2.1 ผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความรู้สึกลึกซึ้งที่มีต่อการจัดการและการบริหารงานภายในองค์กร ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การจัดตารางการเรียนการสอน การกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะกับงานที่ถนัด ทั้งงานประจำและงานเฉพาะกิจ

1.6.2.2 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินที่ได้รับจากทางราชการประจำทุกเดือนรายได้พิเศษอื่น ๆ ได้แก่ การสอนภาคนอกเวลา หรือปฏิบัติหน้าที่ทางธุรการ ล่วงเวลา การได้รับสวัสดิการจากสถานศึกษาที่จัดบริการให้คือ บ้านพัก ห้องพัก เงินสวัสดิการ น้ำดื่ม ที่พักครูเวร ที่จอดรถครู-อาจารย์

1.6.2.3 สุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนมีสุขภาพของจิตและร่างกายที่สมบูรณ์ และปลอดภัยจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน การเดินทางและอื่น ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือเกิดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินของตน

1.6.2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้รับการอบรมและมีความมั่นคงในการดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้น ๆ

1.6.2.5 การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่นที่มีความรู้สึกยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน และยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ

1.6.3 ครู-อาจารย์ หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษาที่ทำหน้าที่สอน ทำหน้าที่ธุรการและงานด้านอื่น ๆ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก

1.6.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก หมายถึง วิทยาลัยที่สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะเชิงเทรา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1.6.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ครู-อาจารย์ ได้รับเป็นรายเดือน จากทางราชการทุก ๆ เดือน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

1.6.5.1 5,000 - 10,000.-บาท หมายถึง ครู-อาจารย์ ที่มีระดับเงินเดือน ระหว่าง 5,000-10,000.-บาท

1.6.5.2 10,001.-บาทขึ้นไป หมายถึง ครู-อาจารย์ ที่มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001-บาทขึ้นไป

1.6.6 สาขาวิชา หมายถึง รายวิชาที่เปิดสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.6.6.1 วิชาสามัญ หมายถึง วิชาสามัญและวิชาพื้นฐานทั่วไป ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ได้แก่ วิชาสังคม ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ พลศึกษา สุขศึกษา วิทยาศาสตร์

1.6.5.2 วิชาชีพ หมายถึง วิชาที่เป็นวิชาหลัก ในการประกอบอาชีพ ตามสาขาที่นักศึกษาเลือกในแต่ละแผนก ได้แก่ การบัญชี เลขานุการ การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหาร คหกรรม ศิลปประยุกต์ และออกแบบตกแต่ง ฯ

1.6.7 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย

อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.7.1 สอนอย่างเดียว หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเพียงด้านเดียว ไม่ได้ทำงานทางด้านกิจกรรมและธุรการอื่น ๆ

1.6.7.2 สอนและทำงานทางด้านอื่น ๆ หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนและมีตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานทางด้านต่างๆ เช่น งานแนะแนว งานปกครอง งานสวัสดิการ งานอาคารสถานที่ งานพัสดุ งานหลักสูตรและการสอน งานทะเบียน งานวัดผล งานกิจการนักศึกษา งานโครงการพิเศษ เป็นต้น



บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้สะดวกในการค้นคว้า ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก
ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 การอาชีวศึกษา

2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

2.1.2 หลักการอาชีวศึกษา

2.1.3 กรมอาชีวศึกษา

2.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

2.2.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความสำคัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.5 องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.5.1 ผู้บริหาร

2.5.2 รายได้และสวัสดิการ

2.5.3 สุขภาพและความปลอดภัย

2.5.4 ความมั่นคงและก้าวหน้า

2.5.5 การยอมรับนับถือ

2.6 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดี

2.6.1 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

2.6.2 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติที่ไม่ดี

2.6.3 มาตรการตรวจสอบและวัด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.1 การอาชีวศึกษา

2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาอาจถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะทุกคนต้องทำมาหาเลี้ยง

ชีพ การหาเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีวิชาชีพ การศึกษาหาความรู้ความชำนาญเพื่อการประกอบอาชีพ การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียกว่า “อาชีวศึกษา” การอาชีวศึกษาในขณะใดขณะหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าของสังคมของประเทศนั้น ๆ กล่าวคือ ในสังคมดึกดำบรรพ์ การถ่ายทอดวิชาชีพ ดำเนินไปโดยบิดามารดา หรือคนในกลุ่มสังคมเกษตรกรรม และการที่บ้านเมืองเจริญขึ้น การศึกษาดิจขึ้น เศรษฐกิจดีขึ้น ก็โดยอาศัยผลิตผลทางเกษตรเป็นหลักการ วิชาชีพเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นมีการฝึกฝนจากบิดามารดาบางส่วน และบางส่วนก็ได้รับการศึกษาจากโรงเรียน ในสังคมอุตสาหกรรม มีความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหาทางอาชีพและความต้องการผู้ประกอบอาชีพในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเพิ่มความจำเป็นและความต้องการในด้านปริมาณ และคุณภาพ การเลือกอาชีพที่เหมาะสม ของแต่ละกลุ่มนอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเองแล้วยังนับว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติอีกด้วย

แนวคิด ความเชื่อ และหลักในการมองคุณค่าของการอาชีวศึกษา มักจะแตกต่างกันทั้งในด้านเจตคติ ค่านิยม หรือความลำเอียงต่าง ๆ ที่มักจะเกิดขึ้นได้เสมอ นอกเหนือจากนั้นปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ก็มักจะมีผลทำให้ความหมาย ความมุ่งหมาย และหลักการอาชีวศึกษาแตกต่างกันไปอีกด้วย ดังตัวอย่างการอาชีวศึกษาในอดีต ที่มุ่งหวังเพียงให้มีทักษะในวิชาชีพพื้นฐาน เช่น การรู้จักวิธีจักสานต่าง ๆ ซึ่งวิชาชีพทำนองนี้มักมีการถ่ายทอดกันในระบบครอบครัวอยู่แล้วการอาชีวศึกษาเพียงแค่ทำหน้าที่ฝึกให้มีความชำนาญ และถูกต้องมากยิ่งขึ้น และเวลาที่เหลือส่วนใหญ่ก็ใช้ในการเรียนการสอนในวิชาสามัญหรือที่ เรียกว่า วิชาศิลปศาสตร์ไปเสีย แต่เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป เศรษฐกิจขยายตัวมากยิ่งขึ้น เกิดการแข่งขันทางด้านแรงงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมรวมทั้งความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ประยุกต์ใช้ในระบบแรงงานมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น แนวความคิด ความเชื่อและหลักการอาชีวศึกษาก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสภาพไปด้วย ดังที่ (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2531 : 55) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า

...การอาชีวศึกษา คือ การศึกษาที่มุ่งฝึกทักษะเป็นการเฉพาะ เป็นการศึกษามุ่งฝึกลักษณะนิสัยในการทำงาน และอาชีพโดยตรง และเป็นการศึกษาที่มีเป้าหมายให้ผลงานของนักเรียนมีคุณภาพ และมาตรฐานของตลาดแรงงานได้...

ในขณะที่ (เมธี ปิณฑนันทน์. 2533 : 147) ได้กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

...อาชีวศึกษา ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เพราะทุกคนต้อง
 ทำมาหาเลี้ยงชีพ การหาเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีวิชาชีพ การศึกษาหา
 ความรู้ความชำนาญเพื่อประกอบอาชีพ เรียกว่า การอาชีวศึกษา...

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนประเภท
 แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือและช่างเทคนิค ทั้งในด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการ
 บริการโดยเน้นการให้ความรู้ พัฒนาทักษะ คุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังนิสัยในการทำงาน
 เพื่อการประกอบอาชีพ และ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย
 อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขพร้อมทั้งการส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัย การบริการอาชีพแก่ชุมชน
 การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ศิลป วัฒนธรรมไทย ตามความต้องการและ
 เหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศนั่นเอง

2.1.2 หลักการอาชีวศึกษา

ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการอาชีวศึกษานั้น จะเป็นการจัดการที่แตกต่าง
 ไปจากการจัดการศึกษาทั่วไป เพราะความต้องการทางด้านของทักษะฝีมือแรงงานนั้นจะเปลี่ยน
 แปลงไปตามภาวะการตลาด เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม ฉะนั้นการจัดการ
 อาชีวศึกษาจึงควรมีหลักการอาชีวศึกษา โดยเฉพาะดังแนวคิดของ (เมธี ปิณฑนานนท์. 2531 :
 172-173) ดังนี้

- 2.1.2.1 การอาชีวศึกษา เป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพ และทำงานต่อไป
 ด้วยความสำเร็จ
- 2.1.2.2 เป้าหมายของการอาชีวศึกษา คือ มุ่งทำงาน และสัมพันธ์กับการมี
 งานทำ
- 2.1.2.3 การอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคมและวุฒิภาวะ
 ของนักศึกษา
- 2.1.2.4 การอาชีวศึกษาจัดให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
 ได้ในฐานะพลเมืองดีของสังคม
- 2.1.2.5 การอาชีวศึกษาจัดให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการ
 เข้าสู่อาชีพได้
- 2.1.2.6 แต่ละบุคคลที่มีสิทธิจะเลือกอาชีพที่ตนปรารถนาได้
- 2.1.2.7 รัฐมีหน้าที่ที่จะจัดให้รายบุคคลได้รับการฝึกเพื่อประกอบอาชีพได้

ตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2.8 ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูงถ้าจัดสภาพแวดล้อมให้ ผู้เรียน ได้รับการฝึกโดยจำลองสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมือนสภาพเมื่อจะไปทำงานจริง

2.1.2.9 การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่องานฝึกกระทำในลักษณะเช่นเดียวกัน กับงานจริงนั้น คือ ใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือ และเครื่องจักร เช่นเดียวกับที่ใช้ ในการทำงานจริงในอาชีพนั้น

2.1.2.10 ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูง เมื่อได้จัดให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ได้ใช้ความสนใจ นิสัย ความถนัด และมันสมองอย่างเต็มที่

2.1.2.11 การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของแต่ละอาชีพ ช่าง หรืองาน ก็ต่อเมื่อ ได้จัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการ และได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น

2.1.2.12 การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้าน หลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำและคิดจนกระทั่งนิสัยที่ต้องการ ได้พัฒนาขึ้นซึ่งเป็น ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ

2.1.2.13 การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับครูฝึก ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์ วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะ และความรู้ในการปฏิบัติงาน และขบวนการทำงานของสิ่งที่ตนสอน

2.1.2.14 สำหรับแต่ละอาชีพผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตชิ้นต่ำระดับ หนึ่ง เพื่อที่จะทำงานและรักษาดำแหน่งไว้ได้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้ว ก็จะไม่มีประสิทธิภาพทั้งสำหรับรายบุคคล และสำหรับสังคม

2.1.2.15 การสร้างนิสัยการปฏิบัติงานจะได้ผลต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริง ไม่ใช่ ทำแบบฝึกหัด หรือทำงานปลอม

2.1.2.16 แหล่งของเนื้อหาสาระสำคัญที่เชื่อถือได้ของการฝึกเฉพาะ แต่ละอาชีพมา จากแหล่งเดียวกัน นั่น คือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

2.1.2.17 สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งเป็นอาชีพนั้น โดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

2.1.2.18 การอาชีวจะบริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อสามารถ บริการในเรื่องที่คนต้องการ และผู้ต้องการได้ประโยชน์มากที่สุด

2.1.2.19 การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันตามวิธีการสอนและ ความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิถีพิถันพิจารณาคุณลักษณะพิเศษ ของกลุ่มที่เรียนและผู้สอนด้วย

2.1.2.20 การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อมีการจัดการ ในลักษณะยืดหยุ่นแทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

2.1.2.21 ขณะที่ควรพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัว แต่ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งซึ่งถ้าจ่ายต่ำกว่านี้แล้วจะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพได้และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำแล้วจะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำแล้วก็ไม่ควรที่จะจัดให้มีระบบอาชีวศึกษา หลักการอาชีวศึกษาที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษาเป็นการฝึกฝน และศึกษาเพื่ออาชีพนั้น คือ จัดให้มีสมรรถนะในการเข้าสู่อาชีพ ก้าวหน้าในอาชีพ และปรับคนให้ทันต่อกาลสมัยและสภาพที่เป็นจริง

2.1.3 กรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา คือ หน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา กำลังคนประเภทแรงงานทั้งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ทั้งในด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม และคหกรรม โดยเน้นการให้ความรู้ พัฒนาทักษะ คุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังนิสัยในการทำงาน เพื่อการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข นอกจากนี้ยังส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัย การบริการอาชีพแก่ชุมชน การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ หน่วยงานหนึ่งในสังกัดของกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ คือ

2.1.3.1 ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ประเภทพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม และหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ

2.1.3.2 ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น 3 ฝ่ายดังนี้

1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการรวบรวม ข้อมูลทางการศึกษา จัดระบบข้อมูล ติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา การอนุมัติ อนุญาตให้ครู-อาจารย์ นักศึกษา สถานศึกษาดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามกฎระเบียบ ที่กำหนดไว้ เช่น ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการศึกษา การแลกเปลี่ยนเยาวชน ทั้งใน และต่างประเทศ การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มสถานศึกษาและกิจกรรมของนักศึกษา พร้อมทั้งรับผิดชอบงานธุรการของกอง

2) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารงานบุคคล และบริหารสถานศึกษา การบริหารงบประมาณและการเงินตามที่ได้รับมอบหมายและมีการ แบ่งงาน ภายในเป็น 2 งาน ดังนี้

2.1) งานส่งเสริมการศึกษา 1

มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงาน ให้ข้อเสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนา เตรียมบุคคล การรับการอบรมเพื่อเตรียมแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาและการบริหารงานของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2) งานส่งเสริมการศึกษา 2

มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงาน ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ จัดทำแผนจัดสรรงบประมาณ การบริหารงบประมาณหมวดรายจ่ายต่าง ๆ กำกับ ดูแล และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และพัสดุ การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษา เงินนอกงบประมาณตามหมวดรายจ่าย

3) ฝ่ายพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์แผนงาน/งาน/โครงการ ด้านการจัดการศึกษางานโครง การพิเศษ การพัฒนาและบริการชุมชนที่เป็นงานลักษณะโครงการ การประเมินผลแผนงาน และโครงการ การจัดตั้ง ปรับปรุง ขยายสถานศึกษา แผนกวิชา คณะ วิชา การกำหนด เป้าหมายการรับนักเรียน/นักศึกษา การพัฒนาค้นคว้าเทคนิควิธีการใหม่เกี่ยวกับระบบบริหาร งานหรือจัดการในสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มาตรฐานสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เกณฑ์ครู : นักเรียน ชั่วโมงสอน ห้องเรียน ค่าวัสดุรายหัว ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ครุภัณฑ์ กำกับ ดูแล ประเมิน มาตรฐานสถานศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก คือ สถานศึกษา กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีที่ตั้งสถานศึกษาอยู่ในภาคตะวันออก และภาคกลางบางส่วน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การบริหารงานวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการบริหารงานตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 โดยแบ่งหน่วยงานภายในวิทยาลัยฯ ออกเป็น 4 ฝ่ายแต่ละฝ่ายมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ รับผิดชอบงานของฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

1) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รับผิดชอบ 9 งาน คือ

- 1.1) งานการเงิน
- 1.2) งานการบัญชี
- 1.3) งานสารบรรณ
- 1.4) งานประชาสัมพันธ์
- 1.5) งานบุคลากร
- 1.6) งานเอกสารการพิมพ์
- 1.7) งานทะเบียน
- 1.8) งานพัสดุ
- 1.9) งานอาคารสถานที่

2) ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา รับผิดชอบ 5 งาน คือ

- 2.1) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
- 2.2) งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา
- 2.3) งานโครงการพิเศษ
- 2.4) งานปกครอง
- 2.5) งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก

3) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา รับผิดชอบ 4 งาน คือ

- 3.1) งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
- 3.2) งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
- 3.3) งานวิจัยและพัฒนา
- 3.4) งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

4) ฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบการเรียนการสอนของคณะวิชา และงาน

6 งาน คือ

- 4.1) คณะวิชาและแผนกวิชาชีพตามสาขาที่เปิดสอน
- 4.2) งานหลักสูตรพิเศษ
- 4.3) งานหลักสูตรและการสอน

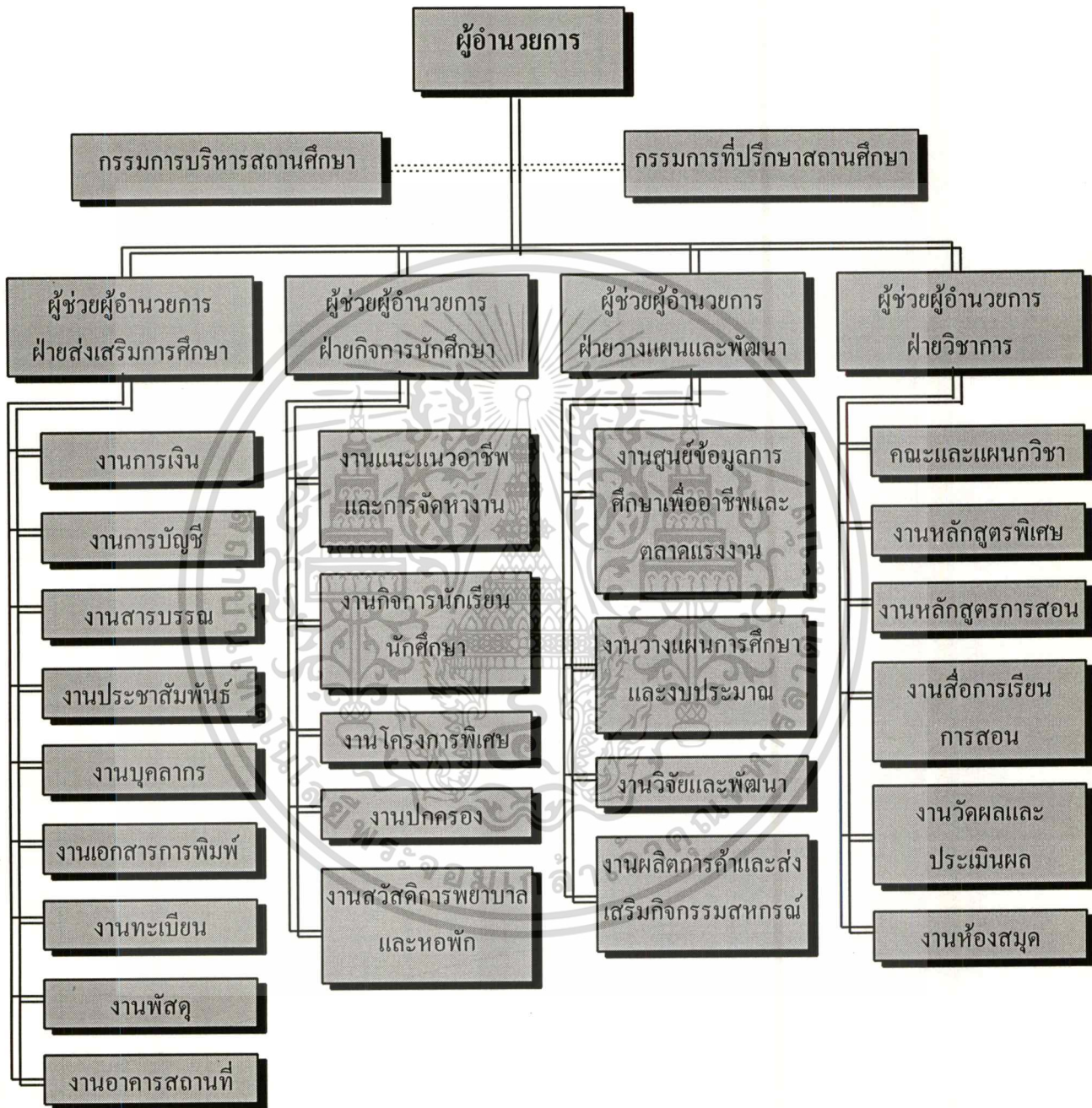
4.4) งานสื่อการเรียนการสอน

4.5) งานวัดผลและประเมินผล

4.6) งานห้องสมุด



แผนภูมิการบริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก



ภาพที่ 2.1 แสดงแผนภูมิการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Morale”

...พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของ ขวัญและกำลังใจไว้ว่า ขวัญและกำลังใจคือ สิ่งที่ไม่เป็นตัวคน นิยมกันว่า มีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญและกำลังใจอยู่กับตัว จะเกิดสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง หากตกใจหรือเสียขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจก็จะออกจากร่างไป ที่เรียกว่า “ขวัญหนี ขวัญหาย”...

ตามทัศนะของ พณีส หันนาคินทร์ (2526 : 217) ได้อธิบายความหมายของขวัญและกำลังใจว่า

...หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน นำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวม และคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละ เพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน...

แต่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 341) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ

...หมายถึงสิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง และ ขวัญและกำลังใจที่ดีก็เกี่ยวกับการทำงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร...

ในขณะที่เทพพนม เมืองแมน และ สวติง สุวรรณ (2529 : 98) ได้ให้ความหมายของ ขวัญและกำลังใจไว้ว่า ขวัญและกำลังใจหมายถึง

1. ทศนคติอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ
2. ความปรารถนาที่จะดำเนินงานต่อไป
3. ความเต็มใจที่จะสู้ดิ้นรน เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

ส่วน Negro (1963 : 39) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ คือ

...การรู้สึกที่หาหรือพฤติกรรมของกลุ่มที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใดไม่ย่อท้อไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน และ Sherman (1968 : 75) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ทศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจ ในงานที่ทำ และการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน...

แต่ Lieberman (1977 : 36) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจว่า หมายถึง ระดับการกระทำ ความสนใจ ความพึงพอใจ ความพึงพอใจ ของกลุ่ม เช่นเดียวกับ Flippo (1971 : 556) เห็นว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกของแต่ละคน หรือกลุ่มบุคคลซึ่งแสดงออก ในลักษณะที่มีความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

จากความหมาย และคำจำกัดความของ ขวัญและกำลังใจที่นำเสนอมาแล้วนั้น พอสรุป ได้ว่าขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความคิดเห็นทัศนคติที่เน้นทางนามธรรม แสดง ความรู้สึก เจตคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่จะปรากฏออกมาทางพฤติกรรม ต่อบุคคล หรือ กลุ่มบุคคล สภาพของการปฏิบัติงานสภาพสิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ

2.2.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่ อรุณ รัชธรรม (2526 : 212) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า

...หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงจุดประสงค์แห่งการทำงานของ กลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ที่ทำงานร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้อุปสรรค

ที่ขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทาง
ที่วางไว้...

ทำนองเดียวกับ อุทัย หิรัญโต (2526 : 215) กล่าวว่า

...การใช้คนให้เป็นประโยชน์ ด้วยการรวบรวมความพยายามของมนุษย์
เพื่อทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยจัดให้ทุกคน
มีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง มีความ
รับผิดชอบ และมีสามัคคีธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นภารกิจ
อันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ วิธีการที่จะทำให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้น มีอยู่เป็นอันมาก อาทิการใช้ภาวะผู้นำ
การจัดระบบงานที่เหมาะสม การส่งเสริมกำลังใจ การจัดสวัสดิการ
ที่ดีตลอดจน การฝึกอบรม อีกวิธีหนึ่งคือ การเสริมสร้างขวัญและ
บำรุงรักษาขวัญในการปฏิบัติงานมิให้ต่ำลง...

เช่นเดียวกันกับ สุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี (2528 : 18) ได้สรุปความหมายของคำว่า

...ขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในการ
ทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้การทำงานเป็นไปตามความมุ่งหมาย
ของหน่วยงาน เมื่อเขามีอารมณ์หรือจิตใจที่เข้มแข็งก็จะกล่าวได้ว่า
เขามีขวัญที่สูง ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะทำให้ทราบแนวโน้ม
ในการพิจารณาบุคคลผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้ทำงานตรงกับ ความมุ่งหมาย
และมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม
เมื่อเขามีความรู้สึกท้อแท้ในการทำงานให้แล้วเสร็จได้ยาก ย่อมแสดงว่า
มีขวัญต่ำ...

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานเป็น
องค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี
ประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจะช่วยก่อให้เกิดผลประ โยชน์เกื้อกูลต่อการ

ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหลายประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 3) มีความร่วมมือร่วมใจแก่ผู้บังคับบัญชา
- 4) มีความเสียสละ และรับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ
- 5) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
- 6) มีความซื่อตรงต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน
- 7) ลดข้อพิพาท หรือข้อเรียกร้องจากการทำงานน้อยลง
- 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีความรู้สึกมั่นใจ อบอุ่นใจ

ในการปฏิบัติงานเสมอ

จากประโยชน์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลที่ตามมา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

- 1) ช่วย使หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ
- 3) ช่วยให้งานมีคุณภาพและปริมาณสูง
- 4) ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ
- 5) ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 162-163)

แต่ Devis (1971 : 1468) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นคงและองค์ประกอบอื่น ๆ สอดคล้องกับ ฟลิปโป (Flippo. 1971 ; 141) กล่าวว่า กำลังขวัญหมายถึง สภาพจิตใจหรือท่าทีความรู้สึกของแต่ละคน หรือกลุ่มบุคคลซึ่งแสดงออกในลักษณะที่มีความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน ส่วน ไฮแมน และสกอต (Haiman and Scott. 1974 : 359) ได้ชี้ให้เห็นว่า ระดับขวัญสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
- 2) การแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามเป้าหมายร่วมกัน
- 3) เคารพนับถือซึ่งกันและกัน
- 4) การตั้งเป้าหมายที่สูงสุด

ซึ่งจากที่กล่าวแล้ว สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาวะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเสียสละ ความร่วมมือร่วมใจ ความซื่อตรง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และอื่น ๆ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการทำงานเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเพียงพอของรายได้ โอกาสก้าวหน้า ความร่วมมือ ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์อันดี ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ แนวคิดของผู้บริหารในการบังคับบัญชา สภาพเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นมาแล้วย่อมสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการปฏิบัติงานว่ามีความกระตือรือร้น อุทิศเวลาและแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด หากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง จะเป็นผลทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในสภาวะของความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกปัจจุบันนี้ไม่ว่าท่านจะอยู่ในฐานะและอาชีพใด ท่านก็ต้องพบกับสภาวะของความสับสน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วที่กำลังเข้ามา มีบทบาทต่อชีวิตประจำวันทั้งสิ้น ฉะนั้นในเรื่องของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลที่สามารถส่งผลไปยังความรู้สึกทางจิตใจของคนได้ ถ้าคนเราขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเสียแล้ว ย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อชีวิตและการทำงาน แต่หากคนเรามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะมีความรู้สึกว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความพอใจและมีความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน คนที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแม้ว่าจะต้องทำงานหนักหรืออยู่ในที่ยุ่งยากลำบากเพียงไรก็ตาม เขาจะไม่มีการท้อถอย มีกำลังใจที่จะทำงานและแก้ปัญหาอยู่เสมอ มีความเป็นตัวของตัวเองและมีความกระตือรือร้น ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานมาก ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จะต้องคำนึงถึงเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะทำงานให้แล้วเสร็จในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องมีความพึงพอใจ มีความสุขยินดีที่จะทำงานและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เมื่อทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว การปฏิบัติงานทุกอย่างก็จะเป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ผลของงานที่ออกมาจะมีมาตรฐานทั้งคุณภาพและปริมาณ นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานยังทำให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีการประสานงาน และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วย

ดังแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2527 : 217) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า

...ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนามาโดยตลอด ซึ่งสืบเนื่องมาจากการวางแผน นโยบาย การกำหนดระเบียบ การปฏิบัติหน้าที่ การปกครอง บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดี ปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังใจขวัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่พอเหมาะกับความรู้ ความสามารถของตน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้อง ตามหลักอนามัย เกณฑ์และระเบียบของงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัล และการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าจะสูง หรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลางาน คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้คือตัวชี้ถึงสภาพของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร...

ซึ่งสอดคล้องกับ งานังค์ สมประสงค์ (ม.ป.ป. : 127 - 129) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า

...ในการบริหารและการปกครองนั้น ถ้าพึ่งแต่เพียงการสอนงานให้คนมีความรู้ ความสามารถ และจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างดีนั้น ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณดังที่ได้คาดหวังไว้ เพราะยังต้องขึ้นอยู่กับคนนั้นว่า มีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับหมู่คณะได้มากเพียงใดอีกด้วย...

นั่นแสดงว่า กำลังขวัญของคนมีความสำคัญต่อการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ขวัญและกำลังใจยังมีส่วนสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านี้คือ

1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผลงาน กล่าวคือ ถ้าขวัญและกำลังใจของพนักงานสูง การขาดงานก็น้อย อัตราการเข้าออกต่ำ ผลงานย่อมสูง และเมื่อเปรียบเทียบการใช้จ่าย

ระหว่างสถานประกอบการ การที่คนงานมีขวัญและกำลังใจสูงกับที่คนงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ แล้วปรากฏว่าค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ ที่คนงานมีขวัญและกำลังใจต่ำจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการที่คนงานมีขวัญและกำลังใจสูง แสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจมีส่วนลดต้นทุนการผลิตหรือคนงานได้ด้วย

2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับการประชาสัมพันธ์ ในสถานประกอบการใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจต่ำเขาก็จะมีความคับแค้นใจและทุกข์ใจ จึงจะพยายามระบายความในใจให้คนภายนอกฟัง เท่ากับเป็นการประจานสถานประกอบการนั้น แต่หากขวัญและกำลังใจของคนงานดีแล้ว เขาจะช่วยแพร่ข่าวให้คนภายนอกได้ทราบ เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อสถานประกอบการนั้น

3) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของงาน การทำงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง มีทักษะไปในทางคิดสร้างสรรค์ มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก แม้จะตกอยู่ในสภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ก็มีความอดทนได้นาน ไม่คิดหนีปัญหาและไม่ปัดความรับผิดชอบ สอดคล้องกับที่เสนาะ คิเยวี่ (2516 : 212) กล่าวว่า เมื่อคนงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี เขาจะทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ แล้วจึงนึกถึงวัตถุประสงค์ของตนเอง ในทางตรงกันข้าม เมื่อขวัญและกำลังใจของคนงานต่ำเขาจะทำงานโดยคิดถึงตัวเองก่อน แล้วจึงคิดถึงงานทีหลัง ในขณะที่ สุเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 258 - 259) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า

...ผู้บริหารการศึกษาย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

- 1) ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้
- 2) สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา
- 3) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 4) ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะ
อันสามารถทำให้มีการรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้าย
ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้...

และในทำนองเดียวกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 242) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ประการคือ ขวัญและกำลังใจของแต่ละคน (Individual
Morale) และกำลังขวัญของหมู่คณะ (group morale) ที่ใดมีขวัญและกำลังใจของหมู่คณะสูงที่นั่น
กำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีขวัญและกำลังใจของหมู่คณะต่ำ
กำลังขวัญของแต่ละคนย่อมจะต่ำลงด้วย ดังนั้นกำลังขวัญของบุคคลในองค์กร จะช่วยก่อให้เกิด
ประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานอย่างมากมาย เช่น

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
- 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
- 4) สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (group effect) ในหมู่คณะ
ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
- 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์
ขององค์การ
- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์
ในกิจการต่าง ๆ
- 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่าขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการ
ปฏิบัติงานของทุกคนที่อยู่ในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึงและเสริมสร้าง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เพราะขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มี
ประสิทธิภาพ หากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงอย่างเด็ดขาดหลักความรู้ความสามารถ
แล้ว การปฏิบัติงานย่อมไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ฉะนั้นผู้บริหารไม่ใช่ว่าจะเสนองานหรือจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้อย่างดีก็ยังไม่แน่ว่าผลงาน
นั้น ๆ จะมีคุณภาพและปริมาณดังได้ตั้งไว้หรือไม่ ส่วนผู้บริหารที่ฉลาด และเป็นนักบริหาร
การศึกษาอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างแน่นอน ถ้าสามารถทำให้

ครู-อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีและพอดีกันกับความรู้ความสามารถในการทำ
งานเสียแล้ว ข่อมเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างแน่นอน

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้สนใจได้ทำการศึกษาค้น
คว้าไว้มากมาย เช่น Brech (1968 : 156) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานว่า

...ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนทำงานด้วยความ
ตั้งใจหรือทำแต่อย่างตามแต่เวลาจะอำนวย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างดี
เพียงพอสำหรับครอบครัว มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับความยุติธรรม สภาพ
ในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ การมีภาวะผู้นำที่ดี การหาทาง
ให้งานเดิน ความภาคภูมิใจในการทำงาน การมีโครงการในการแนะนำ
ที่ดี การปรึกษาหารือร่วมกัน... และ

วิจิตร อวาทะกุล (2528 : 262 - 264) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้สรุปส่วนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ไว้ได้แก่ ความต้องการของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานสิทธิผล ประโยชน์ที่
ได้รับ มิตรภาพและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน
ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน เทคนิคความสามารถของหัวหน้าหน่วยงาน ประสิทธิภาพของ
การบริหาร ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ของงาน
สถานะภาพและการยอมรับนับถือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ โอกาสที่
จะก้าวหน้าสูงขึ้น

แต่ในขณะ เสนาะ ดีเยาว์ (2516 : 213) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ
เกิดจากตัวคนงาน เกิดจากฝ่ายบริหารและเกิดจากปัจจัยภายนอก จะเห็นได้ว่า หากจะกล่าวถึง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ข่อมกล่าวได้มากมายสุดแต่จะพิจารณา
ปัญหานั้น ๆ ในสภาพใด ขวัญและกำลังใจอาจจะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบ
ไม่สำคัญเลย หรือขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้ ดังนั้น ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้
ความต้องการ (needs) ต่าง ๆ ของคนงานแล้ว สิ่งนั้นย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ในหน่วยงานทั้งสิ้น ดังที่ข้อสรุปในเอกสารการสอนชุดวิชาบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ว่า เมื่อผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในสิ่งที่เขาปรารถนา สิ่งที่เขาสนใจก็เท่ากับว่าได้ช่วยให้ขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาดีขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2525 : 361)

ดังนั้น ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายในตัวบุคลากรเอง และภายนอกคือสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบมาจากจิตใจ กล่าวคือ ขวัญและกำลังใจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก ในการทำงานเราต้องการผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใช่เพียงแค่ต้องการให้งานเสร็จเท่านั้น แต่เราต้องการเป็นส่วนตัวจากการทำงานของเขา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจดี จะมีผลให้การทำงานหรือขาดงานน้อยลง มีผลต่อการผลิตงาน การบริการ และมีผลต่อการทำงานให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีผลดีต่อการร่วมมือและประสานงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2525 : 361) และการบริหารงานบุคคลที่ดีคือการใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินเดือนและวัสดุน้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุขความพอใจในการทำงานมากที่สุด (นิพนธ์ กินาวงศ์. 2523 : 74) ซึ่งเป้าหมายของการบริหารงานที่สำคัญ คือการสามารถให้คนปฏิบัติงานที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และมีอัตราการผลิตสูงสุดคุ้มกับทรัพยากรที่ลงทุนไป ในปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์ว่า ประสิทธิภาพและอัตราการผลิตผลงานของหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ได้รับอิทธิพลจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ (นิพนธ์ จิตรประสงค์. 2523 : 167) แต่ สำหรับ ภิญโญสาร (2516 : 175 - 177) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ 3 ประการ คือ

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
- 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น การให้อำนาจประจำตัวสูงขึ้นและการให้ตำแหน่งสูงขึ้น
- 3) สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น การให้ห้องทำงาน

ส่วนตัวและการให้รถประจำตำแหน่ง

และปัจจัยที่ทำให้บุคลากรดีนั้น สุชา จันทรโธม และ สุรางค์ จันทรโธม (2520 : 58) แนะนำไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของการนำ
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- 3) ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานของพนักงาน
- 4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี
- 5) สุขภาพของที่ทำงานที่ถูกลักษณะ

เอกสารนี้เป็น 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานข้างานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของกลุ่ม หรือขวัญและกำลังใจของสมาชิก ในองค์การ นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) กล่าวว่าไว้ว่า จะขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1) สภาพของกลุ่ม ซึ่งหมายถึงสภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกที่ไม่มากเกินไปและการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

2) ฐานะของสมาชิก ซึ่งหมายถึงความพอใจในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ตน และความรู้สึกมั่นคงในงาน

3) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน

3.1) ค่าจ้างแรงงาน หมายถึงการมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณ ความรับผิดชอบ เกียรติ ศักดิ์ศรีและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2) สวัสดิการ หมายถึง บริการที่อยู่ในระดับที่สนับสนุนกิจการการทำงาน ได้คล่องตัว สะดวกสบาย ปลอดภัย และสุขภาพดี

3.3) เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความ ชำนาญ ชำนาญอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4) ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่งความรู้ และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ดีกับความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์โดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตามสำหรับผู้ ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่ดีเมื่อมีการแข่งขัน

3.5) ชั่วโมงการสอน หมายถึง จำนวนเวลาการทำงาน และช่วงเวลาเข้าทำงาน จะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การอนุโลมตามสมควร จะส่งเสริมให้เกิดขวัญที่ดีได้

3.6) สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ-อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี สบายงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้รวมถึงการส่งเสียงอีกที่ก่อกวนรบกวนความสงบในที่ทำงาน และความไม่เป็นระเบียบ

4) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การควบคุม การเสนองาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การแจ้งข่าวการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ ภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและการยอมรับไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5) การสื่อสารในงานและภายในองค์การ หมายถึงการสื่อสารที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอ การสื่อสารที่มีอยู่ในระยะหนึ่ง และละเอียดชัดเจน ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลได้ผลเสียของตน นอกจากนี้การมีการสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกพ้องเดียวกันและความสามัคคีต่อกันอีก ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์การ

นอกจากนี้ประโยชน์ในการพิจารณากำลังขวัญของหมู่คณะใด ควรจะได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของกำลังขวัญดี (สมพงศ์ เกษมสิน. 2517 : 22 - 23) ดังนี้

- 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- 3) ความพึงพอใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ
- 4) การให้บำเหน็จรางวัล
- 5) สุขภาพของการปฏิบัติงาน
- 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

แต่สำหรับ อุทัย หิรัญโต (2523 : 217) มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี สอดคล้องกับ สมพงศ์ เกษมสิน ดังต่อไปนี้คือ

- 1) บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน
- 2) การมอบหมายงาน
- 3) การจัดสภาพการทำงาน
- 4) ระบบการวัดผลสำเร็จในการทำงาน
- 5) โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง
- 6) การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

จากองค์ประกอบที่ว่าเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การที่จะแสดงว่าขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดีนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้เกียรติศักดิ์ศรีตามควร การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่สำคัญๆมีดังต่อไปนี้ คือ

งานวิจัยของสุนทร โคตรท่าน (2531 : บทคัดย่อ) จะได้ค้นพบว่า ขวัญในการทำงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคคล 9 ประเภทใหญ่ ๆ คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำ งาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และในขณะที่

การณ แพงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ Carvell ได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน หรือค่าจ้าง แรงงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัย องค์การและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่พึงได้รับ

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ ใน 8 องค์ประกอบคือ (1) ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (2) ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ (3) ความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย (4) ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา (5) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (6) ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า (7) ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและ (8) ความเชื่อมั่นในความสำเร็จ และความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม

สุวรี จันทระสา (2540 : 169) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษาใน 6 องค์ประกอบคือ (1) ลักษณะท่าทางและบทบาทผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ (3) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานของวิทยาลัย (4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (5) สภาพการทำงาน (6) สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน

จริยา ทัพพะกุล ณ อุรุทธา และคณะ (2534 : 177) พบว่า กรมอาชีวศึกษากำลังประสบปัญหาการขาดแคลนครูและปัญหาสมองไหล ถึงขั้นวิกฤต ครู-อาจารย์จำนวนมาก ลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพอื่น เกิดปัญหาความสมดุลยขึ้นระหว่าง จำนวนครูกับจำนวนนักเรียน

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 113-115) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531 - 2533 พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก 3 อันดับแรกคือ (1) ด้านการตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่ผลักดันที่สำคัญคือเรื่องที่พักอาศัยของครู-อาจารย์ (2) องค์การและการบริหารงาน มีปัจจัยที่ผลักดันคือการแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูช่างไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน (3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่ผลักดันคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูและไม่ค่อยรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหา

การวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา (2528 : 28) พบว่าหลักสูตรการเรียนการสอนในวิทยาลัยพลศึกษา ประกอบด้วยรายวิชาชีพ ถึงร้อยละ 80 วิชาสามัญร้อยละ 20 ฉะนั้นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่จึงเป็น ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนด้านวิชาชีพมากกว่า วิชาสามัญ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลรายงานทั่วไปของกรมอาชีวศึกษา (2537 : 6)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้สรุปสถิติจำนวนคณาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2536 ซึ่งมียอดครู-อาจารย์ทั้งสิ้น 16,091 คน จำแนกตามประเภทวิชาพบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนวิชาสามัญ จำนวน 3,902 คน ที่เหลือเป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนด้านวิชาชีพทั้งสิ้น

Rempel and Bently (1964 : 631-641) ได้วิจัยขวัญของครู พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู มี 8 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับหมู่คณะ เงินเดือนครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู ภาระความรับผิดชอบของครู ความสะดวกสบายในการทำงานของครู และความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน

Flippo (1971 : 362-363) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน จะดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาสมประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะขององค์การและองค์ประกอบอื่นๆมากมาย ซึ่งในบางปัจจัยมีความสำคัญมาก บางปัจจัยก็มีความสำคัญน้อยหรืออาจจะไม่มีความสำคัญในบางหน่วยงานเลยก็ได้ แต่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้ คือ

ธำรง หมั่นจักร และ ศรีสง่า กรรณสูตร (2523 : 132 - 146) กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มีดังนี้

1) สภาพของกลุ่ม การที่ขวัญและกำลังใจของสมาชิกจะดีหรือไม่เพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพที่สมาชิกของกลุ่มรวมตัวกันหรือโครงสร้างของกลุ่ม ซึ่งมี 3 ประการ คือ

1.1) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกของกลุ่ม

1.2) การยอมรับว่าจุดมุ่งหมายของกลุ่มมีคุณค่าและสำคัญสมควรแก่การทุ่มเทความรู้ความสามารถให้บรรลุเป้าหมายนั้น

2) ฐานะของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกที่มีบทบาทและฐานะเป็นที่ยอมรับ มีความนิยมสูง จะมีความพอใจในงานมากกว่า ผู้ที่ได้รับความนิยมน้อย ฉะนั้น ฐานะของสมาชิกในกลุ่มจึงมีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานต่องานที่ตนทำและต่อขวัญและกำลังใจนั้น ๆ ด้วย

3) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน เช่น การที่ความต้องการด้านต่าง ๆ

ของพนักงานได้รับการตอบสนอง ซึ่งทำให้พนักงานมีความพอใจในงานของตนและเป็นผลดีให้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและการนิเทศงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตและขวัญและกำลังใจของพนักงานมาก จากการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาของกลุ่มที่มีผลผลิตสูงจะใช้บริการนิเทศงานโดยยึดพนักงานเป็นศูนย์กลาง ขณะที่ผู้บังคับบัญชากลุ่มที่มีผลผลิตต่ำ มักจะยึดงานเป็นหลัก

5) การบังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น อิทธิพลของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงมีต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานในหน่วยงาน กล่าวคือ หัวหน้างานไม่เพียงพอแต่พร้อมที่จะป้องกันลูกน้องเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ที่มีความสามารถใช้อิทธิพลของเขาต่อบุคคลที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไปด้วย

6) การสื่อสาร การสื่อสารอย่างเป็นอิสระและคล่องตัวในหน่วยงานระหว่างพนักงานในระดับต่าง ๆ มีส่วนที่จะช่วยให้พนักงานมีขวัญและความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อหัวหน้างานด้วย

7) การมีส่วนร่วมของพนักงาน การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อเขาในด้านต่าง ๆ ย่อมช่วยลดความวิตกกังวล ความหวาดกลัว และในขณะเดียวกัน จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะยอมรับ และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นอย่างดีด้วย

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 185 - 187) ซึ่งเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากนำมาจัดเป็นประเภทใหญ่ โดยพิจารณาถึงความต้องการ (needs) ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมของคนงานเป็นหลักแล้ว แบ่งออกได้เป็น 8 ประการ คือ

- 1) ต้องการมีความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สุขสบาย หมายถึง ต้องการความมั่นคงในอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยไม่ฝืดเคือง
- 2) ต้องการสภาพการทำงานที่ดี คือสภาพการทำงานที่ดึงดูดใจ สะดวกสบายเพียงพอ
- 3) ต้องการให้หมู่คณะยอมรับตนเป็นสมาชิก (belonging needs) คือได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ ร่วมแรง ร่วมใจ มีส่วนในการทำงานร่วมกัน
- 4) ต้องการความยุติธรรม คือ ต้องการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) ต้องการความสำเร็จและสมหวังในชีวิต (self fulfillment) คือการมีโอกาสทำงานให้สำเร็จ ต้องการเป็นคนมีความสามารถ มีส่วนร่วมในความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน
- 6) ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

- 6) ต้องการการยอมรับนับถือจากคนอื่น ให้เห็นว่าตนมีความสำคัญ (esteem needs) คือ ต้องการให้คนอื่นเห็นความสำคัญของตนว่าควรได้รับการยกย่องนับถือไว้วางใจ
- 7) ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
- 8) ต้องการดำรงรักษาความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการรักศักดิ์ศรี ต้องการและพอใจที่จะทำงานบางอย่างตามความสามารถของตัวเอง

ในขณะที่ สุมนต์ ฌรงศ์อินทร์ (2522 : 42 - 43) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการล้มเหลวในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

- 1) การจัดระบบการบริหาร เกี่ยวกับนโยบายและระเบียบของโรงเรียน การแบ่งส่วนงานรับผิดชอบ การมอบหมายงานในหน้าที่ อย่างเหมาะสม ตามวุฒิและความสามารถ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนงาน รวมทั้งวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน นอกจากนั้นก็เกี่ยวกับการจัดชั่วโมงสอนกับเวลาพักสอน
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการวางตัวของผู้บังคับบัญชา ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ให้ความเห็นใจดูน้อง เพียงไร มีเหตุผลในการบริหารงาน คอยให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานดี
- 3) การพัฒนาบุคคลและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้นไป หรือโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนคุณวุฒิ การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม
- 4) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน พิจารณาในด้านการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น
- 5) ความมั่นคงในอาชีพ พิจารณาถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดที่ถูกกล่าวหา หลักเกณฑ์ในการเลิกจ้างหรือปลดออก
- 6) ประโยชน์ตอบแทนที่ทางโรงเรียนจัดให้ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือน ว่าเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ หรือการจ่ายเงินค่าจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรม
ในการขึ้นเงินเดือน

- 7) สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องห้องพักครู ห้องพยาบาล
สภาพห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอหรือไม่ การถ่ายเทอากาศดีไหม
ไม่มีเสียงรบกวน สมารถในการเรียน มีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ
- 8) การสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหารอย่างไร ในเรื่องการแจ้งข่าว หรือ
คำสั่งต่าง ๆ ใช้วิธีอธิบายอย่างไร มีการจัดกิจกรรมร่วมพบปะสังสรรค์
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่คณะและผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อความเข้าใจ
อันดีต่อกัน และทำให้เกิดความสามัคคี
- 9) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือมีการร่วมมือประสานงานกันดี ได้รับ
ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน

สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์นั้น ได้มี
ผู้ศึกษาไว้มากมาย สุดแต่ผู้ศึกษาจะพิจารณาปัญหานั้น ๆ ในสภาพใด ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานอาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ แต่ในบางกรณีก็อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงเล็กน้อย
ที่เกือบจะไม่มีค่าเลยก็อาจจะเป็นได้ ที่ได้กล่าวมานี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ซึ่งจะขอ
สรุปเฉพาะปัจจัย ที่สำคัญ ๆ ในการวิจัยครั้งนี้เพียง 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ
สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้บริหาร
และหัวหน้างานควรจะต้องศึกษาและเอาใจใส่หมั่นสำรวจตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้
ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้
กำหนดองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกไว้ 5 ด้าน ซึ่งจะได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.4.1 ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดี จะต้องรู้จักการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ
งานให้กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานจะต้องศึกษาถึงเรื่องความต้องการและการสร้างแรงจูงใจของบุคคลควบคู่กันไป
ด้วย เพราะแรงจูงใจกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก
แรงจูงใจมิใช่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่การที่ผู้บริหารหาทางตอบสนองความต้องการ
และทำให้คนเกิดความพอใจได้นั้น ถือได้ว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นอย่างดียิ่ง ดังนั้น จึงขอเสนอทฤษฎีการจูงใจที่เห็นว่าสำคัญและเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกไว้ดังต่อไปนี้ คือ

2.4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy)

Maslow เป็นคนบดคิดอะจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยแบรนไดส์ เขาได้ทำการศึกษาค้นคว้าทดลองทางจิตวิทยาในเรื่องพฤติกรรมศาสตร์จนมีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก Maslow ได้เขียนบทความในหนังสือเรื่อง “พลังจูงใจและบุคลิกภาพ” (Motivation and Personality) ทำให้เขามีชื่อเสียงมาก Maslow ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไว้ดังนี้ Maslow (1954 : 80)

- 1) มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุดจนกระทั่งตาย
- 2) เมื่อมีการตอบสนองความต้องการแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้ตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อไป
- 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปก็จะติดตามมา แต่ถ้าความต้องการในลำดับขั้นใดถูกกระทบกระเทือน เขาจะกลับไปคิดถึงความต้องการนั้นต่ำลงไปอีก

ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความจำเป็นตามธรรมชาติ ได้แก่ ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย อีกประการหนึ่งคือเป็นความต้องการที่มีได้มีแต่กำเนิด แต่เกิดจากการประสมประสพการณ์ที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำการศึกษา Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ

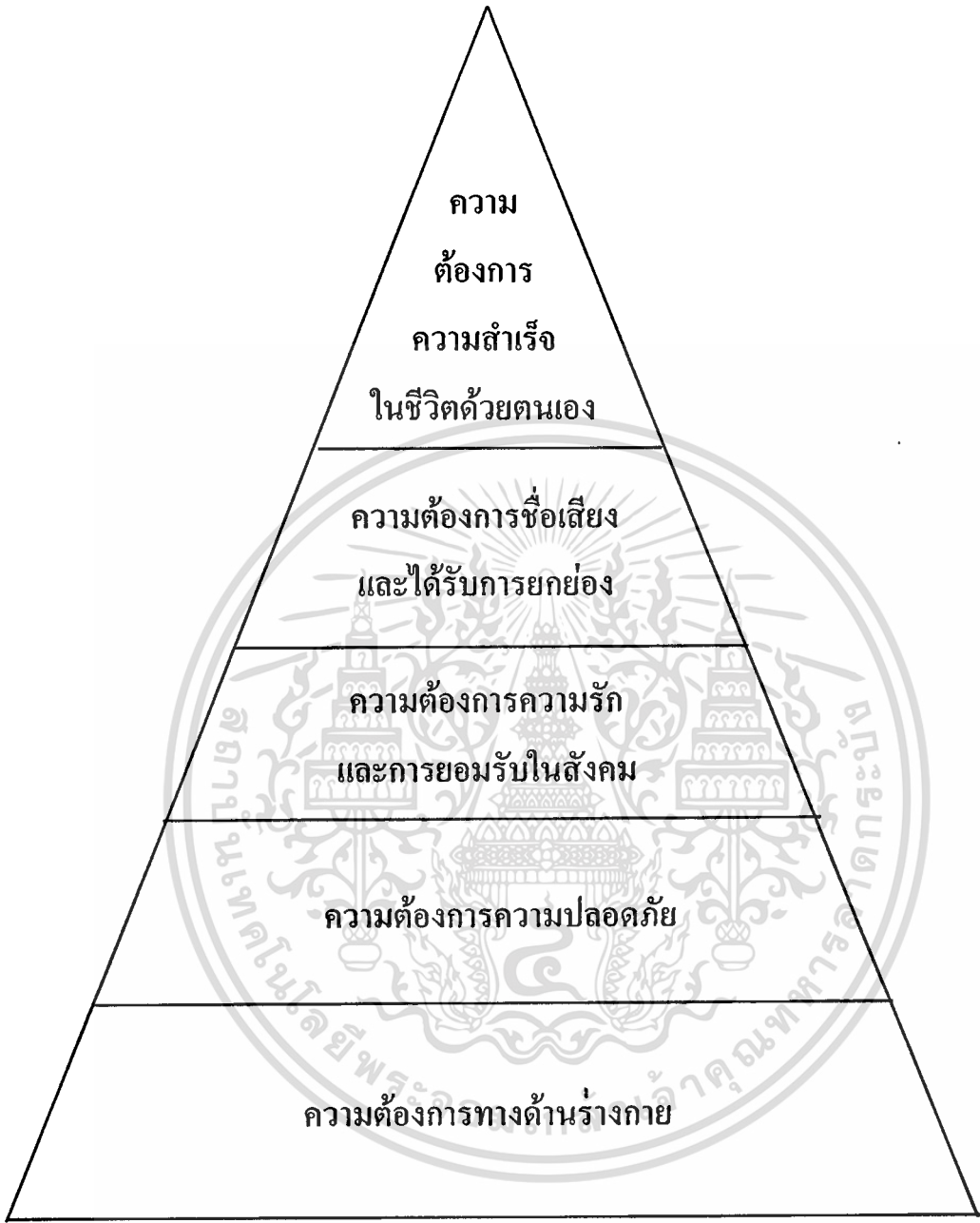
- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ และอากาศ ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์
- 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคย และจะมีความกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Love and Belonging Needs) ทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรต่าง ๆ อยากคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการด้านจิตใจ

4) ความต้องการด้านความยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ ความสำคัญของตนเอง รวมไปถึงความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นยกย่อง นับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ ฐานะ ชื่อเสียง ตำแหน่งและอื่น ๆ

5) ความต้องการด้านการแสดงออกซึ่งความสามารถหรือความสมหวังในชีวิต (Need for Self - Actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ที่มีความมีชีวิตที่สมบูรณ์ไปด้วยทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นความสำเร็จของชีวิต





ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ Maslow ที่มา : Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, New York : Harper and Brother, 1954.p.81

2.4.1.2 ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer

Alderfer ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกทฤษฎีอี.อาร์.จี. (E.R.G. - Existence, Relatedness, Growth theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับแนวความคิดของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างอยู่บ้าง กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Alderfer จัดแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ (อรุณ วัชรธรรม, 2526 : 443 - 444)

Alderfer ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียก

1) ความต้องการยังชีวิต (Existence needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพ (บำบัดความหิว กระหาย อารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)

เป็นความปรารถนาที่จะมี สัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

3) ความต้องการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงาม จะต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ ขยันทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งาน จนสุดความสามารถอย่างเต็มที่

2.4.1.3 ทฤษฎีของ Morris (สมพร คงสกุล, 2531 : 23; อ้างอิงจาก Morris, 1973 : 32114) ได้ศึกษาพบว่า สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ มี 2 ประการ คือ

1) การทำงานที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

2) การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวของมอร์ริส พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์หรือความรู้สึกรักของสมาชิกในองค์กรนั้นมีอยู่ 6 ประการ คือ

1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน

3) ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

4) ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน

5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

6) ความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม

2.4.1.4. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1966 : 367) ในปี ค.ศ. 1959

Frederick Herzberg และเพื่อนร่วมงานได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คนจากงานอุตสาหกรรม 11 ประเภท ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก ในสหรัฐอเมริกา มีเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 475 เรื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของอุตสาหกรรม ในอันที่จะหาช่องทางในการเพิ่มผลผลิตลดการขาดงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2528 : 368) และเมื่อได้ดำเนินการวิเคราะห์คำตอบแล้วได้พบว่า สภาพที่มีผลต่อการทำงาน จะประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ชนิด คือ (สงัด อุทรานันท์, 2529 : 171 - 172)

1) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือขาดไปบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจูนประกอบด้วย

1.1) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนั้น เป็นที่พอใจของคนที่จะทำงาน

1.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย

1.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน Interpersonal Relation with Superior, Subordinate Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารจะเป็นกิริยาจากที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมงานกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

1.4) นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administrative) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางด้านกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงงการสอน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน

1.6) ความมั่นใจในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

1.7) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพเป็นที่ยอมรับของ

เอกสารนี้มีเกียรติและศักดิ์ศรีสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8) ชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น ถูกย้ายไปที่ทำงานอื่นห่างไกลครอบครัวทำให้เขาไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงานในที่แห่งใหม่

1.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2) ปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน มีดังนี้คือ

2.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2) การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหารือ หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ

2.3) ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้อาจต้องลงมือทำหรือปฏิบัติ

2.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมีโอกาสได้รับการอบรมและสัมมนา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม

ตั้งแต่ ทะเยอิค จงกลนี (2529 : 74 - 75) ได้สรุปเปรียบเทียบแต่ละปัจจัยของ Herzberg ได้ปัจจัย 5 ประการ ดังนี้คือ

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Herzberg,

ปัจจัยค่าจูง	ปัจจัยกระตุ้น
1. นโยบายและการบริหาร	1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การบังคับบัญชา	2. การยอมรับ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3. ลักษณะของงานที่ท้าทาย
4. สภาพการทำงาน	4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
5. เงินเดือน	5. การมีโอกาสดำเนินงาน

2.4.1.5 ทฤษฎีการจูงใจของ Mc.Gregor (1960 : 220) เขาเป็นนักพฤติกรรม

ศาสตร์ซึ่งได้รับคะแนนนิยมสูงจากการบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมเขาใช้ชีวิตส่วนใหญ่สอนจิตวิทยา และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาการบริหารบริษัทหลายแห่ง มีบทบาทสำคัญในการที่เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหารได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุดไว้ในหนังสือเรื่อง “The Human side of Enterprise” ซึ่งได้รับความนิยมสูงสุด มีอิทธิพลอย่างกว้างขวางในวงการธุรกิจ และอุตสาหกรรมยุคปัจจุบัน Mc. Gregor ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ

ทฤษฎี X สรุปได้ดังนี้

- 1) คนส่วนมากไม่ชอบนิสัยการทำงาน และหลีกเลี่ยงการทำงาน

ทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

- 2) คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน จึงต้องใช้วิธีบังคับทำงาน คนจะทำงานต่อ

เมื่อต้องการให้มีการควบคุม สั่งการ และนำวิธีการลงโทษมาใช้เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว

- 3) คนส่วนมากมักจะทำงานตามคำสั่ง ปิดความรับผิดชอบ มีความ

กระตือรือร้นต่อการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

- 1) ชอบรับเช่นเดียวกับทฤษฎี X ว่า การบริหารงาน คือ

ความรับผิดชอบในการจัดระเบียบของปัจจัย

- 2) ปกติทุกคนได้เนื้อหา หรือต่อต้านการขัดขวางต่อการต้องการของ

หน่วยงานแต่ที่เขาเป็นเช่นนั้นก็เนื่องมาจากที่เขาไม่ประสบความสำเร็จในหน่วยงานนั้น ๆ

- 3) ผู้ที่มีพลังในการทำงาน มีขีดความสามารถในการทำงาน มีความ

รับผิดชอบในหน้าที่และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่ของนักบริหารต้องทำให้ทุกคนยอมรับว่าตนเองพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้เองได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) หน้าที่สำคัญของนักบริหาร คือ การจัดสภาพการทำงาน และวิธีการที่จะทำให้ทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ของเขาอย่างดีที่สุด และตรงต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

Mc. Gregor เน้นว่า พฤติกรรมของนักบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานว่าเป็นทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y การใช้วิธีตามทฤษฎี X คือการสร้างแรงจูงใจต้องใช้แรงบังคับ หรือผลักดันจากภายนอก ส่วนการใช้วิธีการตามทฤษฎี Y คือการสร้างแรงจูงใจคนได้โดยมีประสิทธิภาพ ต้องใช้แรงผลักดันจากภายในตัวเอง

จากแนวความคิดของ Mc.Gregor นี้ สมยศ นาวิการ (2521 : 107)

ได้นำทฤษฎี X และทฤษฎี Y มาอธิบายพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารไว้ดังนี้

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้นจะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ความปลอดภัย จะปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ต้องการมีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม บุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคลในระดับสูงคือ ความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

จากที่กล่าวแล้ว เป็นข้อสังเกตได้ว่ายังขาดจุดเชื่อมโยงระหว่างสองแนวคิดนี้ เพราะตามสภาพความเป็นจริงนั้น คนเราไม่ได้เป็นอย่างหนึ่งอย่างใดโดยสมบูรณ์ การใช้แรงจูงใจตามทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y อย่างใดอย่างหนึ่ง อาจไม่สำเร็จตามเป้าหมายเพราะพฤติกรรมของคนย่อมแตกต่างกันไป ไม่ว่าในลักษณะของแต่ละคน หรือในลักษณะของการรวมกันเป็นกลุ่ม นอกจากนั้นจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ดังสรุปได้ว่าทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ที่ผู้บริหารใช้นั้นจะต้องขึ้นกับบุคคล สถานการณ์ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เหมาะสมด้วยจึงจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Herzberg, Mc. Gregor และ Maslow
(สมยศ แก้วনারี, 2520 : 366)

Herzberg	Mc.Gregor	Maslow
<u>ปัจจัยกระตุ้น</u> ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า	<u>ทฤษฎี Y :</u> การตอบสนองความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียงและ ความสมหวังของชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมและการสั่งการ ด้วยตนเอง	<u>ความต้องการระดับสูง :</u> ความสมหวังของชีวิต ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการทางสังคม
<u>ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น</u> นโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการ ทำงาน	<u>ทฤษฎี X :</u> ความต้องการมั่นคงเหนื่อ สิ่งอื่นใด ต้องการสั่งการคือ การสั่งการ จะต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ	<u>ความต้องการระดับต่ำ :</u> ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านร่างกาย

แผนภูมิการเปรียบเทียบข้างต้น พบว่า ความต้องการระดับต่ำทั้งสองประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือ ..ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านความปลอดภัย อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น Herzberg ในทางตรงกันข้ามความต้องการระดับสูง ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ความต้องการมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิตนั้น เปรียบเทียบได้กับปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg และ เป็นความต้องการที่ไม่ค่อยได้รับการตอบสนองในปัจจุบัน ส่วนทฤษฎี Y ของ Mc. Gregor อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg ในลักษณะที่ทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของเขา จากความต้องการระดับสูงมีความต้องการในเรื่องรับผิดชอบการควบคุมและการสั่งงานด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้น ความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow และ ปัจจัยกระตุ้นของ Herzberg จึงใช้สมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.1.6 ทฤษฎีการจูงใจในด้านความสำเร็จของ Mc.Clelland (1951 : 194) เป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องหรือเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เขาได้เก็บข้อมูลต่าง ๆ จากทั่วโลกและแบ่งประเทศต่าง ๆ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประเทศที่ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและกลุ่มประเทศที่ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเชื่องช้า โดยใช้เครื่องมือวัดความก้าวหน้าด้วยกระแสไฟฟ้า เนื่องจากสมัยนี้ใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นส่วนใหญ่ และใช้หน่วยวัดเป็นกิโลวัตต์ต่อชั่วโมง ทำให้เกิดความสะดวกในการเปรียบเทียบ Mc.Clelland พบว่า ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมิได้ขึ้นอยู่กับประชากรหรือดินฟ้าอากาศ หรือชาติเผ่าพันธุ์ แต่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงาน ประเทศใดที่ประชากรมีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงทั้งด้านปริมาณหรือคุณภาพ ก็จะทำให้ประเทศนั้นมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและความต้องการผลสัมฤทธิ์ส่วนใหญ่ก็มีลักษณะที่ฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเชื่องช้า มักจะมีลักษณะที่มีความปรารถนาที่จะไปสู่เป้าหมาย ไม่รู้สึกยินดีในความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ แต่มิได้แสดงถึงความบากบั่นหาวิธีที่จะไปสู่เป้าหมายแต่อย่างใด

บางคนทำงานเพื่อหวังเงินเลี้ยงชีพ บางคนต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือต้องการความสบาย หัวหน้างานจะต้องตอบสนองในสิ่งที่เขามีความคาดหวังในทางที่เหมาะสมที่หน่วยงานจะหาได้ เขาได้เขียนผลงานวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จทั้งทางด้านส่วนบุคคลและด้านสังคมไว้ในหนังสือเรื่อง “สังคมที่สัมฤทธิ์ผล” (The Achieving Society) เขาได้กล่าวว่าพลังจูงใจเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการสัมฤทธิ์ผล และให้นิยามความต้องการสัมฤทธิ์ผลว่า ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทุกคนจะสบายใจถ้าประสบความสำเร็จและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และจะมีความวิตกกังวลถ้าไม่ประสบความสำเร็จ

Mc.Clelland ได้ตั้งสมมติฐานว่าคนต้องการสัมฤทธิ์ผลมากเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บิดามารดาอบรมเลี้ยงดูตั้งแต่เยาว์วัย จากการวิเคราะห์ตามหลักจิตวิทยาพบว่า ความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ มีกำเนิดมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาและบุตร โดยเฉพาะบุตรที่ยังเล็กอยู่จะได้แนวคิดมาจากบิดามารดา ความอิจฉาริษยา ความมานะพยายามที่จะแข่งขันกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่เด็กเรียนรู้มาตั้งแต่เล็ก ๆ และติดตัวไปจนเป็นผู้ใหญ่ ส่วนประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้นเป็นเพียงสิ่งที่เสริมสร้างความเชื่อมั่น และทัศนคติเท่านั้นมิได้มีรากฐานเท่ากับที่มีมาแต่เยาว์วัย

Mc.Clelland พบอีกว่า ผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงได้แก่บุคคลที่มีลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ผู้ที่ขากลำบากมาก มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ตาม

เป้าหมาย

2) ผู้ที่ชอบแก้ปัญหาในการทำงานมากกว่าปล่อยงานให้เป็นไปตาม
เรื่องตามราวจะประสบความสำเร็จ และมักได้รับสิ่งตอบแทนจากความสำเร็จนั้น

3) ผู้ที่ชอบเปลี่ยนแปลง และชอบหาข่าวสารจากสิ่งที่ย้อนกลับมา
ปรับปรุงการทำงาน ขอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีการยืดหยุ่นการทำงานและการเปลี่ยนแปลงการ
ทำงานไม่ยึดมั่นถือมั่นใจตนเอง

2.4.1.7 ทฤษฎีการจูงใจของ Harrel (1964 : 224) Harrel ได้แบ่งความต้องการ
ของมนุษย์ออกมาในรูปของความปรารถนา 4 อย่าง คือ

1) ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การมีอาชีพที่
มั่นคงสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวล ไม่ถูกกดดันแก่งัด ได้รับความยุติธรรม คนจะทุ่มเท
กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มที่

2) ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ผู้บริหารที่ชาญฉลาด
จึงควรหลีกเลี่ยงการตำหนิ ควรให้คำยกย่องสรรเสริญแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3) ความต้องการที่จะได้รับ การตอบสนองจากเพื่อน เช่น
การให้ความสำคัญ การให้ความเห็นอกเห็นใจ การยกย่องนับถือสนับสนุนร่วมมือช่วยเหลือกัน
ตลอดถึงการให้ความอบอุ่นและความปลอดภัย

4) ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ผู้บริหารเปิดโอกาส
ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีประสบการณ์ในสิ่งที่ยากหรือยากเห็น เช่น การค้นคว้า การสำรวจ การทดลอง
การศึกษาและการแก้ปัญหา การให้เผชิญกับสิ่งแปลกและใหม่ ให้การอบรมฝึกฝนความรู้ใหม่
ๆ ตลอดจนการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

จากทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ ล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์
ต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การทั้งสิ้น นับตั้งแต่ทฤษฎีลำดับขั้นความ
ต้องการของ Maslow ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านเป็นที่ยอมรับ
ในสังคมหรือด้านความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความยกย่องนับถือ อยากให้บุคคล
อื่นยกย่องตนและนับหน้าถือตา ต้องการตำแหน่ง ฐานะ ชื่อเสียง และด้านความสมหวังหรือ
ประสบความสำเร็จของชีวิต ทฤษฎีของ Alderfer ได้กล่าวถึงความต้องการยังชีวิต ด้านความ
สัมพันธ์และความเจริญเติบโต ทฤษฎีของ Morris ได้กล่าวถึงการทำงานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า
หน้า การได้รับและไม่ได้รับแรงจูงใจจากภายนอกและภายใน ซึ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งาน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความสัมพันธ์กับองค์การและสังคม ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัย คำจูง ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ปัจจัยคำจูง ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาส จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ สถานะทางอาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ในส่วนของปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในอาชีพทฤษฎีการจูงใจของ Mc. Gregor ได้กล่าวถึงทฤษฎี X คือการสร้างแรงจูงใจต้องใช้แรงบังคับหรือผลักดันจากภายนอก ส่วนทฤษฎี Y คือ การสร้างแรงจูงใจ โดยใช้แรงผลักดันจากภายในตัวเอง ซึ่งจูงใจคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีการจูงใจของ Mc.Clelland ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเกิดความต้องการสัมฤทธิ์ผลของมนุษย์ มนุษย์จะมีความสบายใจถ้าประสบความสำเร็จและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จะมีความวิตกกังวลถ้าไม่ประสบผลสำเร็จ และทฤษฎีการจูงใจของแฮเรล ได้กล่าวถึง ความปรารถนาของมนุษย์ 4 อย่าง คือ ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัยความปรารถนาจะให้อื่นยอมรับ ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ จะเห็นได้ว่าทุกทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยครอบคลุมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ ผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึงพลังในการจูงใจให้กับบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์การไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ จนกล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบมูลฐานที่เกิดจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่เสมอ จึงยากยิ่งที่จะแยกพิจารณา ระหว่างขวัญและกำลังใจกับการจูงใจ ยิ่งกว่านั้นก็ต้องเชื่อว่า อย่างน้อยส่วนหนึ่งของการจูงใจที่ดีมีนำไปสู่การมีขวัญและกำลังใจในระดับสูง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานมีความสำคัญมาก ซึ่งการจูงใจในที่นี้คือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานทุ่มเทเสียสละเพื่องานและหน่วยงานนั่นเอง

2.5 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มิใช่จะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะสามารถบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ตลอดไป แต่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด สืบเนื่องจาก การวางแผน นโยบายการกำหนดแนวปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา การจัดสวัสดิการต่างๆ และการจัดสภาพแวดล้อม

ที่ดี นอกจากปัจจัยดังกล่าว ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยังเกี่ยวข้องกับบทบาทของ ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อ ครู-อาจารย์อีกด้วย และในทำนองเดียวกันก็อาจสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก น่าจะเป็นผลจากความคิด เห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ต่อไปนี้

2.5.1 ผู้บริหาร

2.5.2 รายได้และสวัสดิการ

2.5.3 สุขภาพและความปลอดภัย

2.5.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า

2.5.5 การยอมรับนับถือ

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.5.1 ผู้บริหาร หมายถึงการจัดการหรือการบริหารงานขององค์การและการติดต่อ สื่อสาร การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบกำหนดนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยได้ชัดเจน นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างแจ่มชัด และมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ดังที่ Barnard (1968 : 142) ได้กล่าวไว้ว่า “การเปิดโอกาสให้ บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้น จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” และ Zalesnick (1958 : 40) ได้กล่าวว่า “การจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นรางวัลภายนอกที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้” นอกจากนั้นนโยบายและ การบริหารยังต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผนอีกด้วย ซึ่งประมวล เสนาฤทธิ์ (2526 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง

...การคิดการหรือกะการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไร ทำอย่างไร และใครทำ นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการ ติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณและทรัพยากร ให้เป็นไป อย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่างๆเป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัดทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วม ในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะมีส่วนทำให้
ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น...

ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จะต้องมีนโยบายที่แน่วแน่ในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน
โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมี
ส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ (Collective Mind) และร่วม
มือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense
of Belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน วิธีการ
เช่นนี้ จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรก้าวหน้าขึ้น

ดังนั้น หน้าที่ผู้บริหารวิทยาลัยจึงต้องพยายามแสวงหาเทคนิคต่างๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจ
ให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังเช่น รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล
(2536 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม
ภาคใต้ องค์ประกอบหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาคือ ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 113-115) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการลาออกจากราชการของ
ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531 - 2533 พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก
ประเด็นหนึ่งคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่ผลักดันคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา
ไม่ค่อยให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูและไม่ค่อยรับผิดชอบ
ต่อการแก้ปัญหา

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาล เขต
ภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน
การปฏิบัติงาน ด้านสภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ ด้านรายได้และสวัสดิการและความมั่นคง
ก้าวหน้าของอาชีพ

2.5.2 รายได้และสวัสดิการ รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ต่างๆที่ครู-อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบันจากราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน
ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการตามที่ สมพงษ์
เกษมสิน (2516 : 461) ได้กล่าวไว้ว่า

...เราคงเคยได้ยิน ได้ฟัง เสมอถึงข่าวที่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ก่อการสไตรค์ (Strike) นัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงงานให้สูงขึ้น

สาเหตุก็คือคนงานต้องการรายได้ที่พอเหมาะสมควรกับค่าครองชีพ ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเสื่อมลง แต่อย่างไรก็ตามพึงระลึกด้วยว่า อัตราค่าจ้าง ที่เป็นธรรมนั้น หาใช่เป็นเครื่องประกันว่า จะได้ขวัญและกำลังใจที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเสมอไป เพราะยังมีสาเหตุอื่น ๆ ที่ทำให้ขวัญและกำลังใจเสื่อมทรามลงได้อีกมากมายหลายสาเหตุ แต่อย่าลืมว่าค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน...

ทั้งนี้ก็เพราะว่าเงินหรือเงินเดือนเป็นเครื่อง ช่วยุ้คนทำงาน เพราะเงินสามารถสนองความต้องการของคนได้หลายๆสิ่งหลายๆอย่าง ได้แก่

- 2.5.2.1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค
- 2.5.2.2 ความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพ และการศึกษา
- 2.5.2.3 ความต้องการการใช้จ่ายสินค้า เช่น รถยนต์ โทรศัพท์ ฯ
- 2.5.2.4 ความต้องการทางสังคม
- 2.5.2.5 ทำให้เป็นคนมีอำนาจซื้อและเป็นเจ้าของได้

ส่วน Stauss และ Sayles (อ้างใน ปรีชา อินทกนก 2540 : 42) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า

...คนทำงานมักจะให้เหตุผลในการทำงานว่า เพื่อหารายได้สำหรับ ใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่า เงินสามารถตอบสนองความต้องการทุกชนิดได้ และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้ จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้ รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน...

จากที่กล่าวอาจสรุปได้ว่ารายได้ คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ที่ใช้เป็นค่าตอบแทนในการทำงานของบุคคล ตามผลงาน ตามวุฒิการศึกษา หรือตามความอาวุโสก็ตามจะต้องมีความสัมพันธ์ และได้สัดส่วนพอเหมาะ กับ ค่าครองชีพ อย่างเป็นธรรมเสมอ เงินเดือนจึงจะสามารถเป็นตัวช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้นได้

สวัสดิการ หรือบางแห่งใช้คำว่า ประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการ ใช้เป็นคำในภาษาอังกฤษได้หลายคำ เช่น Welfare, Benefit, Fringe, Non-Cash และ Compensation หมายถึง ค่าตอบแทนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง ดังที่ Dale S. Beach (1971 : 786) ได้กล่าวว่า

...สวัสดิการ หมายถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนปกติ เพื่อให้เป็นการช่วยเหลือในเรื่องการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการออกจากหน่วยงานโดยการลาออกหรือไล่ออกอย่างกะทันหัน หรือการพ้นจากองค์การ โดยการเกษียณอายุ หรืออาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายบางอย่างเช่น การลาหยุดพักผ่อนได้รับเงินเดือนปกติ การจัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าทำงาน แต่ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี...

ในขณะเดียวกัน ภิญโญ สาร (2517 : 378) ได้กล่าวถึง

...สวัสดิการว่า เป็นผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะปฏิบัติงาน หยุดพักงานชั่วคราวและเมื่อออกจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจและได้รับความสะดวกสบาย จะได้มีขวัญและกำลังใจ ความพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการแยกตามสถานที่ให้ได้ 2 ลักษณะ คือ

1) สวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่

1.1) การให้สวัสดิการความสะดวกสบาย เช่น การจัดน้ำดื่ม

ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่รับประทานอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องสมุด ห้องพยาบาล เป็นต้น

1.2) การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ดูแลความสะดวกของสถานที่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน การควบคุมฝุ่นละออง ควัน การกำจัดสิ่งโสโครกและน้ำเสีย บริการสุขภาพประจำปี เป็นต้น

1.3) บริการด้านการศึกษา ซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาผู้ใหญ่

การศึกษาเรื่องสหภาพแรงงาน การเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การวางแผนครอบครัว การภาษีอากร ความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นต้น

2) สวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย โรงเรียน

สำหรับบุตรพนักงาน การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรคนงาน การจัดทัศนอาจร และสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ เช่น การจัดประกันชีวิตให้ลูกจ้าง การจัดระบบเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น แต่ในทัศนะของ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 251) กล่าวถึงสวัสดิการไว้ว่า

...การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ที่สำคัญ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน...

สรุปได้ว่าและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในรูปของค่าจ้าง หรือเงินเดือน และนอกจากนี้ยังมีส่วนที่เป็นสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล แก่บุคคลในองค์กรในรูปแบบต่างๆกัน เช่น น้ำดื่ม ที่พัก การตรวจสุขภาพ การศึกษาต่อ การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ และอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งทั้งเงินเดือนและสวัสดิการนับว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากว่าเงินรายได้จากการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมีรายได้น้อยจะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ ดังเช่น รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ศึกษาวิจัยของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ และองค์ประกอบเกี่ยวข้องคือ ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

คำรณ แพงไพร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ Carvell องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ ด้านเงินเดือน หรือค่าจ้าง แรงงาน

ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 113-115) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่วงอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี 2531 - 2533 พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก ด้านการตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่หลักคั่นที่สำคัญคือเรื่องที่พกาศัยของครู-อาจารย์

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยของวิทยาศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

2.5.3 สุขภาพและความปลอดภัย

ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองปราศจากอันตรายใด ๆ ทั้งมวลที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในขณะปฏิบัติงาน การพักผ่อนนอนหลับ การเดินทางไป - กลับ หรือการประกอบกิจกรรมใดๆทั้งมวล

สุขภาพนั้นอาจแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ สุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต สุขภาพทางกาย หมายถึง สภาพของร่างกายที่มีความเจริญเติบโตและพัฒนาการสมกับวัย สะอาด แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพ พร้อมทั้งมีภูมิคุ้มกันโรคหรือความต้านทานเป็นอย่างดี

สุขภาพทางจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวของเราได้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งสถานการณ์ในอดีตและในอนาคตด้วย

ซึ่งทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งสิ้นเพราะปัญหาสุขภาพนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทั่วโลกอย่างหนึ่ง ถึงแม้ว่าจะเป็นบุคคลที่ร่ำรวยสักปานใด แต่ถ้าหากมีสุขภาพไม่ดีเสียแล้วก็ย่อมจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตที่เป็นสุขได้ ฉะนั้นเรื่องสุขภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์และผู้บริหารควรจะได้ให้ความสนใจใต่ต่อสุขภาพของครู-อาจารย์ในสถานศึกษาให้มีความแข็งแรง สมบูรณ์อยู่เสมอ ๆ ซึ่ง สุชาติ โสมประยูร (2538 : 6-7) ได้กล่าวถึง ลักษณะทั่วไปของผู้มีสุขภาพดีดังนี้

- 1) เป็นผู้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปกติหรือความพิการต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความต้านทานโรค
- 2) เป็นผู้ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เพราะไม่มีส่วนหนึ่งส่วนใดผิดปกติ
- 3) เป็นผู้มีความจิตใจร่าเริงอยู่เสมอ รู้จักยิ้มแย้มแจ่มใสและมองโลกในแง่ดี
- 4) เป็นผู้มีความกล้าแข็งเพียงพอในการดำเนินภารกิจในชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกสบาย
- 5) เป็นผู้มีความรู้เพลิดเพลินอยู่กับการดำเนินชีวิต แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่การทำงานบ้างก็ไม่รู้สึกเหนื่อยล้า
- 6) เป็นผู้มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ ไร้กังวลและไม่เคร่งเครียด แม้จะเกิดความคับข้องใจแต่ก็เป็นเพียงชั่วครู่ชั่วยาม
- 7) เป็นผู้ชอบรับประทานอาหาร แต่ไม่ใช่รู้สึกอยากรับประทานอาหารอย่างพร่ำเพรื่อหรือเบื่ออาหาร พร้อมทั้งมีสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหาร อีกด้วย
- 8) เป็นผู้เจริญเติบโตสมกับวัย มีขนาดร่างกายที่เหมาะสม ผิวพรรณเปล่งปลั่ง เล็บสีชมพู เส้นผมอ่อนสลวย
- 9) เป็นผู้สามารถพักผ่อนและหลับนอนได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของร่างกายหลังจากตื่นนอนแล้วจะมีความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าและสดชื่น
- 10) เป็นผู้มีความมั่นใจและมั่นคงอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยุ่งยากในชีวิตได้อย่างไม่วิตกกังวล

ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพดีทั้ง 10 ประการนี้ หากผู้ใดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ก็แสดงว่าผู้นั้นมีสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีมาก และถ้าบกพร่องเพียงเล็กน้อยก็แสดงว่ามีสุขภาพคลาดเคลื่อนลงมาตามลำดับและในอีกทศวรรษหนึ่ง เมธี ปีตันธนานนท์ (2529 : 48) กล่าวว่า

...ไม่มีข้อสงสัยเลยว่าสิ่งนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้ที่จะเข้ามาเป็นครูมากเพราะครูจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพทางกายแข็งแรง และมีประสิทธิภาพทางจิตสูง ดังนั้นครูผู้สอนวิชาอาชีพต้องมีร่างกายที่แข็งแรงเพราะมีความจำเป็นต้องฝึกให้นักเรียนเกิดทักษะ ต้องสาธิตการปฏิบัติงานต่างๆ ในขณะที่การสอนขณะเดียวกันต้องมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี

และในบางโอกาสอาจจะต้องมีอารมณ์ขัน สุขภาพจิตนั้นเป็นสิ่งสำคัญ
ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งจากตนเอง สถานการณ์หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงานหรือปัญหาครอบครัว เป็นต้น...

ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 31-32) ได้กล่าวถึง การศึกษาของ Elton Mayo ที่โรงงานเมือง Hawthorne ในสหรัฐอเมริกา ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มคน และพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการผลิต

จากการวิจัยของ Mayo สรุปได้ว่า

- 1) คนไม่ใช่เศรษฐกิจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่มีชีวิตจิตใจ โดยเฉพาะ ขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญ
- 2) การทำงานมิใช่ว่าจะขึ้นกับสภาพร่างกายที่แข็งแรงเสมอไป ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมซึ่งมีอิทธิพลทางสังคมในองค์การ
- 3) การให้รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจ ในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐกิจ
- 4) คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการจัดปทัสสถานทางสังคมหรือรางวัลเป็นส่วนบุคคล แต่คนงานจะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม คนมิใช่แข่งขันแข่ง เพราะอยากได้ค่าจ้างมากขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการแสดงความสำคัญของตัวเขา ในหมู่คนในองค์การด้วย

สรุปสุขภาพและความปลอดภัยของครู-อาจารย์นั้น นับว่ามีความสำคัญอีกด้านหนึ่ง หากผู้ที่ปฏิบัติงานมีร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพทางจิตใจที่สมบูรณ์และมีความรู้สึที่ปลอดภัยแล้ว ก็สามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ห่อเหี่ยวต่อการทำงาน แม้การทำงานจะลำบากเพียงใดก็ตามและนั่น ก็อาจแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดี ได้อย่างแน่นอน ดังเช่น คำรณ แสงไพร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ Carvell ที่เกี่ยวข้องคือสภาพการทำงานและความปลอดภัย

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของวิทยาศาสตร์วิทยาลัย พยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ ด้านสภาวะเสี่ยงในการประกอบอาชีพ

2.5.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่อาจารย์มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้เข้าร่วม การสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ ดังที่ Benton (1972 : 257) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า

...การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าการย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง...

นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว (2516 : 196) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไว้ว่า

...คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นความต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน...

แต่ในทัศนะของ ถวิลย์ ไพโรจน์ (2511 : 48) ได้กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) นั้นว่า

...โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพิจารณา ให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ให้สูงกว่าเดิม และโอกาสที่จะได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่ออนาคตของตนเอง ในการทำงานนั้นคนงาน ย่อมหวังว่างานที่ตนทำนั้นจะทำให้เขามีโอกาสก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและ

สังคม ซึ่งถือว่าเป็นการสนองความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ของมนุษย์ ดังนั้น การให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จึงเป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งของระบบ คุณธรรม (Merit System) ซึ่งเป็นหลักประกันความมั่นคงในการตัดสินใจจ้างงานใดงานหนึ่งเป็นอาชีพถาวรของบุคคลและเป็นการบำรุงขวัญ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนงานมีความรู้ความสามารถ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยเต็ม...

สรุปความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ครู-อาจารย์จะได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมขึ้น เพื่ออนาคตของตนเอง ซึ่งในโอกาสของความก้าวหน้าของครู-อาจารย์นั้น ผู้บริหารควรคำนึงเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน เพราะทุกคนมีความต้องการก้าวหน้าทั้งสิ้น

ความมั่นคง หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของวิทยาลัย ดังที่ Stauss และ Sayles (1960 : 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า

...การสนองความต้องการทางร่างกายของคนแต่ละวันเท่านั้นยังไม่เพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้คนว่างงาน และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ดังนั้นความมั่นคงของหน่วยงานจึงเป็นหลักยึดสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารด้วย...

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกต้องการหลักประกันที่มั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่ง ชุมพล บุญชู (2529 : 7) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนี้ หมายถึง ความรู้สึกที่ครูได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกัน มีรายได้ดี มีสวัสดิการดี และมีหลักประกันต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยชาญ ศรีทรง (2529 : 7) ที่กล่าวว่า หากครูมีความมั่นคงปลอดภัย และก้าวหน้าครูก็จะมีความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานต่อไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความมั่นใจ และรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ตลอดจนมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้ศึกษาต่อและได้รับการฝึกอบรมในขณะเดียวกัน สุเมศ เดียววิศเรศ (2527 : 11) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมถึง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในหน้าที่การทำงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกคนหวังความก้าวหน้าด้วยกันทุกคน (อุทัย หิรัญโต 2531 : 116) สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 416) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา

ผู้บริหารหรือหัวหน้าจึงควรระลึกเสมอว่า ความก้าวหน้าเป็นความมั่นคงอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้น หากได้ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในการเรียน การศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้เขามีความก้าวหน้าในอาชีพแล้วจะเป็นการสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญให้กับเขาเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน การมีสวัสดิการและหลักประกันต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และเมื่อได้ปฏิบัติงานจนจบความรู้ความสามารถแล้วก็ควรจะได้มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่ง หรือได้ศึกษาต่อ ดังเช่น รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ และ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า

คำรณ แสงไพร (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ Carvell และที่เกี่ยวข้องคือ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าและผลตอบแทนที่พึงได้รับ

จริยา ทัพพะกุล ณ อุรุยา และคณะ (2534 : 177) พบว่า กรมอาชีวศึกษากำลังประสบปัญหาการขาดแคลนครูและปัญหาสมองไหล ถึงขั้นวิกฤต ครู-อาจารย์จำนวนมากลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพอื่น เกิดปัญหาความสมดุลขึ้นระหว่าง จำนวนครูกับจำนวนนักเรียน

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของวิทยาศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือความมั่นคงก้าวหน้าของอาชีพ

2.5.5 การยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้ความสามารถ และได้รับการแสดงความยินดียกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ

การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้นภายหลังแห่งความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการอื่น กล่าวคือ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การยอมรับนับถือ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี บางครั้งการได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งเหล่านี้จะมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปแบบอื่นอีก ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวไว้ว่า

...การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ...

และ Sergiovanni (1968 : 259-266) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ โดยการแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ประการ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานผลงานวิจัยที่ค้นพบแสดงว่า

...ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ...

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าและความเชื่อมั่นในความสำเร็จ และความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพและสถานะทางสังคม

สุนทร โคตรท่าน (2531 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคคล 9 ประเภทและการยอมรับนับถือก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับขวัญของบุคคล

2.6 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดี

ขวัญและกำลังใจ เป็นเรื่องของความรู้สึกที่สามารถทราบจากการแสดงออกเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลและของกลุ่ม ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจสูง ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ ประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย ความสนใจเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีแนวโน้มสูงขึ้น และมีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวาง เพื่อที่จะแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำลังขวัญของกลุ่มบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้นหรือต่ำลงได้เช่นกัน

2.6.1 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

องค์กรใด ที่มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความระตือรือร้น มีความขยันขันแข็ง มีควมสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดความมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ได้ วัฒนา สุตรสุวรรณ (2529 : 243) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ดังนี้ คือ

2.6.1.1 มีบรรยากาศในหน่วยงานร่าเริงแจ่มใส

2.6.1.2 การงานดำเนินไปด้วยความถูกต้องเชื่อถือได้

2.6.1.3 ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจและสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน

2.6.1.4 มีการให้ข้อเสนอแนะและวิพากษ์วิจารณ์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2.6.1.5 บุคลากรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือ

เร่งด่วน

2.6.1.6 แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้น สมาชิกในองค์กรยังคงสภาพ

เป็นปกติสุขเช่นเคย

ขณะที่ เมธ สิมมา (2516 : 58-59) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอาการของครูที่มีขวัญและกำลังใจดีไว้ ซึ่งคล้ายคลึงกับที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนี้คือ

1) บรรยากาศในโรงเรียนแจ่มใส ครูทุกคนมีความร่าเริง และมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่มีการคอยจับผิดกัน

2) ครูทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้นและเพลิดเพลินกับงานสอน หรืองาน

อื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการมาสายกลับก่อนเวลา และหยุดงานบ่อยๆ อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) งานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเรียบร้อยถูกต้องและมีความเชื่อถือได้
 - 4) มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน และงานอื่นไปด้วยดีเสมอไม่มีการหวาดกลัวเกิดขึ้น ในเมื่อได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปแล้ว
 - 5) หากจะมีการวิพากษ์วิจารณ์กันนั้นก็ทำด้วยความที่เต็มไปด้วยข้อคิดเห็น ที่มีเหตุผล และมีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปพัวพันกับพนักงาน แบ่งออกเรื่องส่วนตัวกับงานไว้คนละส่วน
 - 6) มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ แม้แต่ในกรณีพิพาท หรือในยามฉุกเฉินก็มีความเต็มใจให้แก้กัน
 - 7) รับมอบหมายหน้าที่การทำงานด้วยความขี้มั่นใจเต็มที่ เต็มใจ และมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการประจบสอพลอเอาดีเอาเด่นในตัวฝ่ายเดียว
 - 8) มีความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นก็ไม่มีความหวั่นไหว
 - 9) มีการให้เกียรติเชื่อถือกันและเชื่อในความสามารถที่แตกต่างกันของเพื่อนครู
 - 10) มีการยอมรับนับถือผลงานของเพื่อนครูด้วยใจจริง มีการกล่าวชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีแนวคิดว่าคนอื่นจะดีเกินกว่าตน เป็นต้น
- นพพล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะงานขององค์การที่แสดงว่า บุคคลในองค์การมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ
- 1) ความร่วมมือร่วมใจในทีมงาน สืบเนื่องจากการชอบทำงานเป็นทีมคิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด “พวกเรา” มากกว่าตัวฉัน ยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จของกลุ่มและหากสมาชิกคนใดมีปัญหาที่ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม
 - 2) มีแรงจูงใจสูง และมีความแข็งแกร่งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สืบเนื่องจากการกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชาหรือผลัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานท้าทาย งานยาก มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือกันฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือท้อแท้
 - 3) มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สืบเนื่องจากระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกกับงาน และความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มของตน

ในทำนอง เกติณี หงส์สุนันท์ (2518 : 28) สรุปจากผลการรายงานของผู้เชี่ยวชาญจาก USOM ไว้ว่า ข้าราชการไทยจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี หากได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการต่อไปนี้คือ เงินเดือนที่ดี ความเข้มแข็งของคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนดี ซึ่งหมายถึงการมีการทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ มาตรฐานและการเฝ้าระวังไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ควบคุมงานดี มีสิ่งที่จะช่วยเสริมแรงใจเพียงพอ ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ ความรับผิดชอบและความสามารถ การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง และการระเมินผลการฝึกอบรม มีการ ฝึกฝนอบรมผู้ชำนาญการให้มากขึ้นและมีการใช้คนเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

2.6.2 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี

ขวัญของบุคคลในองค์การ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์การนั้น ๆ หากผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ สนใจ หรือเห็นความสำคัญต่อสภาพของขวัญ ในองค์การแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ก็จะมีลักษณะไม่ค่อยตั้งใจในการทำงาน จะทำให้ปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพของงานต่ำ และในทัศนะของ วัฒนา สุตรสุวรรณ (2521 : 244) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่บุคคลในองค์การมีขวัญในการทำงานที่ไม่ดีไว้ดังนี้ คือ

2.6.2.1 บุคคลในองค์การมีการลาออกจากงานหรือย้าย ขอบโอนไปอยู่ที่อื่น ด้วยสมัครใจในอัตราเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ

2.6.2.2 การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีความเฉื่อยชา และมีความ เงื่องหงอยขณะที่ปริมาณงานที่ต้องทำมาก

2.6.2.3 บุคคลในองค์การมีการลาและขาดงานมากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก

2.6.2.4 การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีความผิดพลาด และความ ไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มีมากขึ้นผิดปกติ

2.6.2.5 สมาชิกในองค์การมีความคิดเห็นขัดแย้ง มีการแสดงอารมณ์ต่อกัน และกันและมีการทะเลาะเบาะแว้งมาก

2.6.2.6 ผู้ได้บังคับบัญชามีความซาเย็นต่อผู้บังคับบัญชา โดยจะเห็นได้จากการพูดจาโต้ตอบกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา

2.6.2.7 ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม และไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา

2.6.2.8 ผู้ได้บังคับบัญชามีความขัดแย้งหรือขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ

2.6.2.9 สมาชิกในองค์การไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะเป็นทางการมากขึ้น

2.6.2.10 ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงกริยาไม่พอใจเมื่อได้รับคำตักเตือน หรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

2.6.2.11 สมาชิกในองค์การไม่ตั้งใจทำงาน เดินไปมาด้วยความขี้เกียจ หรือลุ่ม ๆ คด ๆ งานอยู่เสมอแต่ไม่เสร็จสักที ดูคล้ายว่ามีงานยุ่งอยู่ตลอดเวลา

2.6.2.12 มีการร้องเรียน หรือมีบัตรสนเท่ห์มากเป็นพิเศษ สมาชิกในองค์การมีการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการปฏิบัติงานมากผิดปกติ

ซึ่งสอดคล้องกับ จำนวนที่ สมประสงค์ (ม.ป.ป. : 143-144) ได้กล่าวถึงลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ไว้ดังนี้คือ

- 1) มีการลาบ่อย
- 2) มีอัตราการเข้าและออกจากงานสูง
- 3) พิจารณาร่างกายจากภายนอกจะเป็นความเสื่อมโทรม

เช่น ปล่อยผมไวยาวรุงรัง เครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาดสะอ้าน

- 4) มีการทะเลาะวิวาทได้เถียงกับเพื่อนร่วมงานบ่อย ๆ
- 5) ขาดการบำรุงรักษา และใช้เครื่องมืออย่างไม่ทะนุถนอม
- 6) ไม่เสนอรายงานตามระเบียบ
- 7) มีการวิพากษ์วิจารณ์นานาหมากยิ่งขึ้น
- 8) มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ นานาอยู่เสมอ

การบริหารงานที่ดี ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องคอยตรวจสอบสถานะ ท้าทาง และขวัญอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาหลักภายในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

2.6.3 มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม มองไม่เห็นด้วยตา สัมผัสไม่ได้ แต่เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงไม่สามารถใช้เครื่องมือธรรมดาวัดได้ จะสามารถตรวจสอบหรือวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ทางจิตใจเท่านั้น วิธีการวัด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดีนั้น คมสันต์ (อ้างอิงใน เคนพงษ์ พลละคร, 2511 : 149) ได้เสนอแนะวิธีการตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ 4 วิธี คือ

- 1) การสังเกต ผู้บริหารจะต้องคอยสังเกตดูทัศนนะหรือความคิดเห็นของ
ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

- 2) การสัมภาษณ์ ผู้บริหารใช้วิธีพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้
ทราบเรื่องราวต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมงานพูดคุยกออกมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) การใช้แบบสอบถาม ผู้บริหารใช้แบบสอบถาม ให้ผู้ทำงานกรอกข้อความแล้วนำมาวิเคราะห์
- 4) การเก็บรายงาน คือ การพยายามเก็บข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผลงาน คุณภาพของงานเป็นรายบุคคล หรือรายแผนก แยกเป็นรายปี รายเดือน เป็นต้น

แต่ในขณะที่ อนุชา เทวราชสมบุรณ์ (2523 : 17) ได้เสนอแนะมาตรการสำหรับวัดขวัญและกำลังใจในองค์การซึ่งสอดคล้องกับที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะตรวจสอบขวัญและกำลังใจได้ ดังต่อไปนี้

- 1) ความสามารถนำเสนอในการทำงานของบุคลากร ถ้าผลงานในหน่วยเพิ่มขึ้นหรือลดลงย่อมชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมสูงหรือต่ำ
- 2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ถ้ามีการลาหรือขาดงานบ่อย ๆ แสดงว่าขวัญและกำลังใจในหน่วยงานต่ำ
- 3) การลาออกจากงานและการโยกย้ายของบุคลากรมีมากหรือหลายคนพร้อม ๆ กัน แสดงให้เห็นว่าภายในหน่วยงานมีเหตุการณ์ผิดปกติ จำเป็นต้องแก้ไขโดยรีบด่วน
- 4) คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ ถ้ามีจำนวนมากหรือเกิดขึ้นบ่อย ๆ ย่อมชี้ให้เห็นพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือการดำเนินงานของหน่วยงานเกิดความผิดพลาดอย่างแน่นอน
- 5) การให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความรู้สึกภายในบุคลากรว่า มีน้ำใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด

เช่นเดียวกับ อูทซ์ หิริญโต (2516 : 221) เสนอแนะไว้ว่า สามารถสังเกตและสำรวจขวัญและกำลังใจได้จากสิ่งเหล่านี้

- 1) ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานสม่ำเสมอ หรือดีขึ้น แสดงว่า

ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี แต่ถ้าผลงานต่ำก็แสดงว่าขวัญมีข้อบกพร่องเกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ความกระตือรือร้น ขวัญและกำลังใจดี แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นและความมั่นใจตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การขาดงานหรือการลางานบ่อย ๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่าขวัญและกำลังใจเสื่อม

3) อัตราเข้าออกของพนักงาน (turn over) องค์การใดมีพนักงานเข้าออกมาก แสดงว่า มีสิ่งบกพร่องในองค์การนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญและกำลังใจของพนักงานไม่ใช้อย่างแน่นอน

4) คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์หากมีบ่อย ๆ ก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าสิ่งบกพร่องในการทำงานเกิดขึ้นแล้ว

ทำนองเดียวกัน จานงค์ สมประสงค์ (2518 : 125-126) ก็ได้ให้แนวทางพิจารณาตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดีหรือไม่ที่เป็นเครื่องชี้ชัดว่าขวัญและกำลังใจลดต่ำ คือ มีการลาบ่อย และไม่มีใบรับรองแพทย์ อัตราการเข้าออกงานค่อนข้างสูง แต่งกายไม่สุภาพและปล่อยปละละเลย ร่างกาย เช่น ผมหยาว มีการทะเลาะวิวาทบ่อยครั้ง ขาดการรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ไม่นำพาต่อการทำงานตามข้อระเบียบบังคับ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ

ส่วนการแสดงว่ามีขวัญสูง คือ จดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นที่ทราบทุกคน ทุกคนได้รับความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน ความมั่นคงในการทำงาน ทำความดีได้รับการยกย่อง เมื่อเกิดข่าวลือก็ถูกระงับได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ หัวหน้างานเป็นผู้นำที่ดี ได้รับการอบรมพัฒนาบุคลากรแบ่งงานกันรับผิดชอบอย่างได้สัดส่วน การมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจบริหาร ในขณะที่ จำเนียร สารนาค (2516 : 139 - 143) ได้ให้ ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสำรวจขวัญและกำลังใจไวพอสรุปได้ว่า เราสามารถสำรวจขวัญและกำลังใจได้ดังนี้ คือ

1) สำรวจโดยวิธีตอบคำถาม โดยเฉพาะคำถามแบบปรนัยชนิดเลือกตอบเป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด

2) การสำรวจแบบตอบด้วยคำถามตนเอง (descriptive survey) แบบนี้เพียงแต่เสนอคำถาม โดยปล่อยให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานตอบด้วยคำของตนเอง

3) การสำรวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีนี้โดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยถ้อยคำของตนเอง เป็นวิธีที่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก

4) การสำรวจโดยวิธีประกวดเรียงความ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานส่งเรียงความ เข้าประกวด เช่น เรื่องการงานของข้าพเจ้า และทำไมข้าพเจ้าจึงชอบ เป็นต้น การสำรวจแบบนี้ โดยวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และวิเคราะห์เนื้อเรื่องในเรียงความเพื่อจะารู้ถึงทัศนคติต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานเป็นที่สำคัญ

และในทำนองเดียวกันพนัส หันนาคินทร์ (2526 : 217 - 218) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครู โรงเรียนว่า มีมากน้อยหรือสูงต่ำเพียงไร โดยสังเกตจากความเป็นไปใน

เอกสารการทำงานของครูได้บังคับบัญชาในโรงเรียนนั้น เช่น เขาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นพวกหมู่ นอกจากการแตกแยกในเชิงความคิดเห็น เป็นเรื่องของหลักการและความคิด ไม่ใช่เป็นเรื่องส่วนตัว
- 2) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียดสเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อการทำงานให้แก่โรงเรียนหรือคณะครูโดยไม่ต้องขอร้องหรือชักชวน
- 3) เอาใจใส่ในการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มั่นคิตตามผลงาน เมื่อปรากฏว่า มีข้อความบกพร่องหรือความเสียหายเกิดขึ้นก็พยายามแก้ไข เพื่อชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบมีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เฉื่อยชา
- 4) ไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหาเรื่องหยุดงาน เท่าที่โอกาสจะอำนวย มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
- 5) มีการฟ้องร้องกันในระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา มีการชิงดีชิงเด่นอิจฉาริชยา กันจนออกนอกหน้า มีการสอพลอผู้มีอำนาจการอยู่ตลอดเวลา
- 6) ขาดระเบียบ ถ้าไม่มีการตรวจตรากันอย่างใกล้ชิด ปล่อยให้ทำงานรับผิดชอบตามลำพังไม่ได้

จากแนวคิดและหลักการต่างๆ อาจจะสรุปได้ว่าวิธีการตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้เป็นเพียงแนวทางในการวัดหรือบ่งบอกขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ไม่มีเครื่องมือใด ๆ ที่จะสามารถวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรงเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานที่ดีต้องรู้จักตรวจสอบหรือวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรืออาจจะใช้แบบผสมผสานก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีเพียงใด เพื่อจะสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3. การรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก
กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 5 วิทยาลัย คือ วิทยาลัย
อาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 75 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ชลบุรี จำนวน 74 คน วิทยาลัย
อาชีวศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 70 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี จำนวน 73 คน และวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 74 คน รวมทั้งสิ้น 366 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

3.1.1 ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Robert V.Krejcie และ
Kastyle W. Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 191 คน

3.1.2 ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิทยาลัย
เป็นฐานและเทียบสัดส่วน แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่ม
ตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามวิทยาลัย

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ฉะเชิงเทรา	75	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษา ชลบุรี	74	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สิงห์บุรี	70	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สระบุรี	73	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา	74	39
	366	191

3.1.3 ขั้นตอนที่ 3 สุ่มแบบเฉพาะเจาะจง โดยเทียบสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่าง

ในตารางที่ 3.1 ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ

3.1.3.1 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเทียบสัดส่วน

จากประชากรที่จำแนกตามเงินเดือน สาขาวิชาและลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยเทียบสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

3.1.3.2 สุ่มแบบเฉพาะเจาะจงจากประชากรทั้งหมด จนได้คุณสมบัติของประชากรทั้ง 3 ลักษณะ คือ เงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละวิทยาลัย

1) นำกลุ่มประชากรจากข้อ 3.1.3.2 ที่จำแนกตามเงินเดือนมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเงินเดือน

สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	5,000-10,000	10,001-ขึ้นไป	ทั้งหมด	5,000-10,000	10,001-ขึ้นไป	ทั้งหมด
วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	35	40	75	18	21	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	25	49	74	13	26	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	25	45	70	13	24	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	29	44	73	15	22	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	17	57	74	9	30	39
รวม			366			191

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) นำกลุ่มประชากรจากข้อ 3.1.3.2 ที่จำแนกตามสาขาวิชา มาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสาขาวิชา

สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	วิชา สามัญ	วิชา ชีพ	ทั้งหมด	วิชา สามัญ	วิชา ชีพ	ทั้งหมด
วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	21	54	75	11	28	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	23	51	74	12	27	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	23	47	70	12	25	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	31	42	73	16	21	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา	27	47	71	14	25	39
รวม			366			191

3) นำกลุ่มประชากรจากข้อ 3.1.3.2 ที่จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	สอน อย่าง เดียว	สอนและ ปฏิบัติ งานอื่น	ทั้งหมด	สอน อย่าง เดียว	สอนและ ปฏิบัติ งานอื่น	ทั้งหมด
วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	33	42	75	17	22	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	32	42	74	17	22	39
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	27	43	70	14	23	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	30	43	73	15	22	37
วิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา	32	42	74	17	22	39
รวม			366			191

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ให้ผู้อื่นนำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ถ้าหากการสุ่มจากข้อ 1) - 3) แล้ว ยังได้จำนวนและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างไม่ครบถ้วน ให้สุ่มใหม่เพิ่มเติมจนครบถ้วน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ได้แก่ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ

3.2.1.2 ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ คมสรรพ ฆารพันธ์ (2532 : 125- 41) สุริวัณย์ ลิ้มพิพัฒน์กุล (2537 : 165 - 174) และชูศักดิ์ หมั่นสระ เกษ (2538 : 173 - 187)

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

1) ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน สาขาวิชาและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

2) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือ จำนวนทั้งหมด 49 ข้อ โดยกำหนดน้ำหนักของแบบสอบถามแบบประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่
ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก
ทั้ง 5 ด้านซึ่งเป็นแบบปลายเปิด

3.2.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อ
ตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเนื้อหาและด้านการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมรวม 5 ท่าน ได้แก่

1) นางวันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ฉะเชิงเทรา

2) นางจรี ทพวงศ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

3) นางสาวหทัยทิพย์ วิมประภาพรกุล หัวหน้างานวัดผล
วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา

4) นางพรณี รัตนธรรม อาจารย์สถาบันราชภัฏพระนคร

5) นางศรีสุรางค์ อนุชาติกิจเจริญ อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย
วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา

3.2.2.2 นำแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ปรึกษากับ
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อร่วมพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ต่อไป

3.2.2.3 หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดดีแล้ว เพื่อให้
แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try -
out) กับครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยละ 6 คน รวม 30 คน จากนั้น นำแบบสอบถามไปหาค่า
ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา” (Alpha - Coefficient) ได้ค่า
ความเชื่อมั่นโดยรวม 5 ด้าน เท่ากับ 0.94 แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

1) ผู้บริหาร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.87
2) รายได้และสวัสดิการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.77
3) สุขภาพและความปลอดภัย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.76
4) ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.86
5) การยอมรับนับถือ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2.4 แบบสอบถามนี้ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่น่าไปใช้สอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ได้

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.3.1 บันทึกเสนอขออนุญาต ให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขออนุญาตกรมอาชีวศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกที่ทำการวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือไปเสนอต่อกรมอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วมาเสนอต่อกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อออกหนังสือ ขอความร่วมมือ ไปยังผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ที่กำหนดไว้ เพื่อขออนุญาต เก็บข้อมูลการวิจัยด้วยตนเอง

3.3.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง

3.3.4 การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามได้ 2 สัปดาห์

3.3.5 แบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยขอรับคืนด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง หลังจากขอรับครั้งแรกแล้ว 2 สัปดาห์

3.3.6 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 191 ฉบับและได้รับคืนจำนวน 191 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้คือ

3.4.1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences Personal Computer Plus)

3.4.2 ตอนที่ 1 ตรวจสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.3 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

3.4.4 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่

3.4.5 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.4.6 การทดสอบสมมติฐานจากข้อมูลในตอนที่ 2 เปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 ค่า t - test

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ที่มีต่อปัจจัย 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ และการวิเคราะห์ ข้อมูลได้นำเสนอในรูปตารางและภาพประกอบการบรรยายโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้ คือ

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและภาพประกอบการบรรยาย

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาค ตะวันออก ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางและภาพประกอบการบรรยาย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.2.1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและ ในรายด้าน

4.2.2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเป็นรายด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับ นับถือ ตามลำดับ

4.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.2.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. จำแนกตาม เงินเดือน ตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาท กับ 10,001 บาท ขึ้นไป

4.2.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. จำแนกตาม สาขาวิชา คือ วิชาชีพ กับวิชาสามัญ

4.2.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3. จำแนกตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ

สอนอย่างเดียวกับสอนและทำงานด้านอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

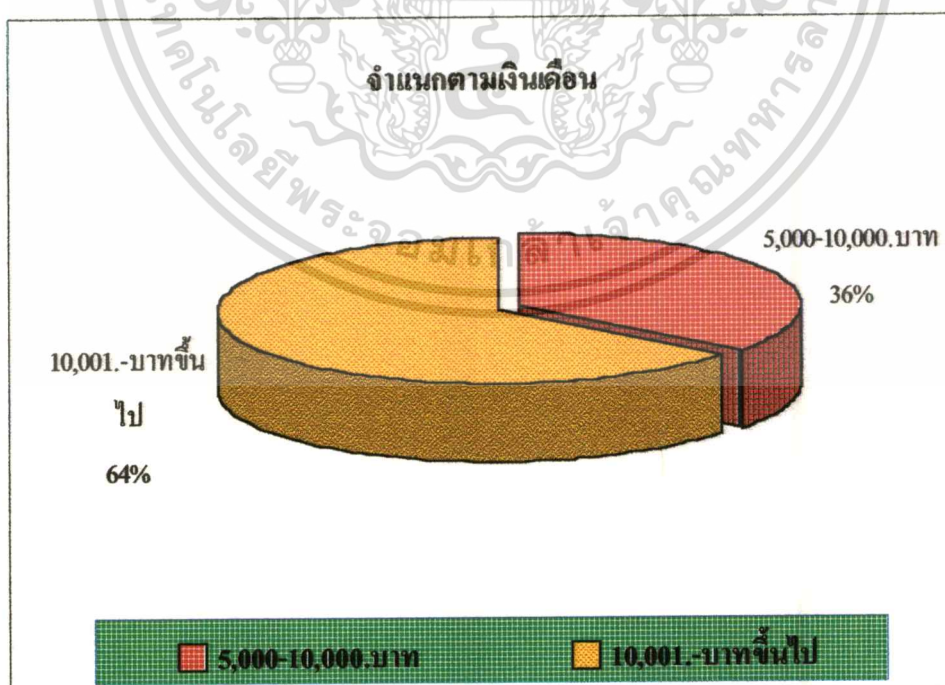
4.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ ดังได้นำเสนอในตารางที่ 4.1 - ตารางที่ 4.3 และ ภาพที่ 4.1- ภาพที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 5,000-10,000 บาท	68	36.00
ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป	123	64.00
รวม	191	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 วิทยาลัย จำนวน 191 คน จำแนกตามเงินเดือนนี้ พบว่า ครู-อาจารย์ส่วนมาก คือ จำนวน 123 คน คิดเป็น ร้อยละ 64 มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ส่วนครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 5,000-10,000 . บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ดังจะแสดงให้เห็นชัดเจนในภาพที่ 4.1



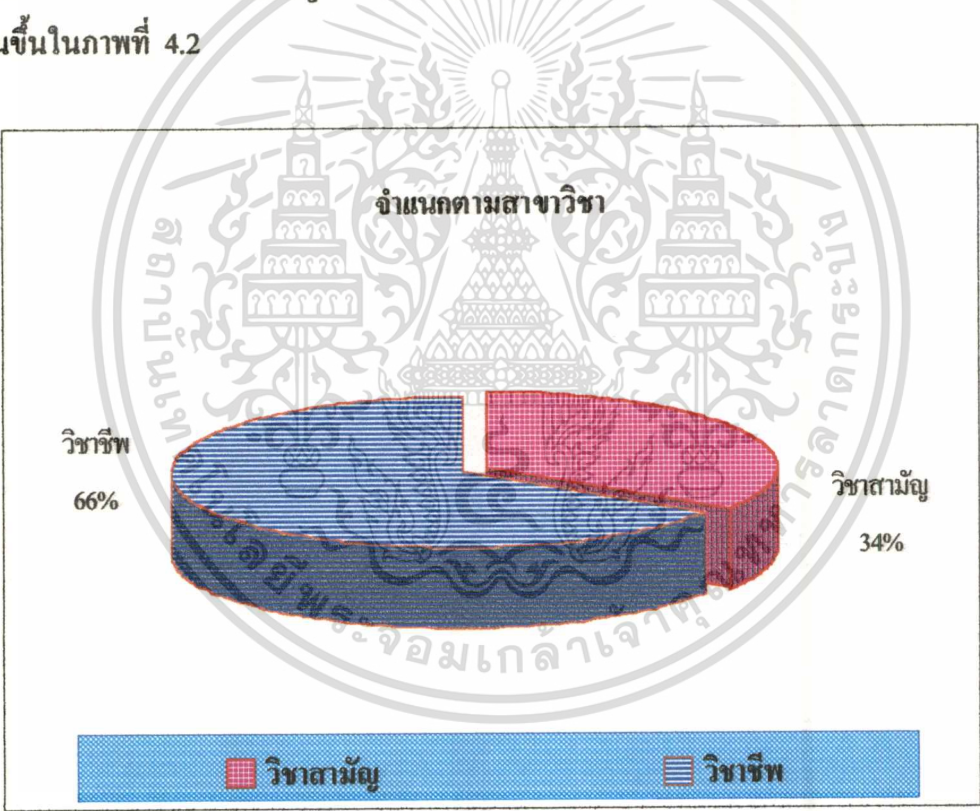
ภาพที่ 4.1 แผนภูมิวง แสดงจำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน	ร้อยละ
วิชาชีพ	126	66.00
วิชาสามัญ	65	34.00
รวม	191	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 วิทยาลัย จำแนกตามสาขาวิชาพบว่า ครู-อาจารย์ส่วนมาก คือ จำนวน 126 คน คิดเป็น ร้อยละ 66 สอนสาขาวิชาชีพ ส่วนครู-อาจารย์ ที่สอนสาขาวิชาสามัญ มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34 ดังจะแสดงให้เห็นชัดเจนขึ้นในภาพที่ 4.2

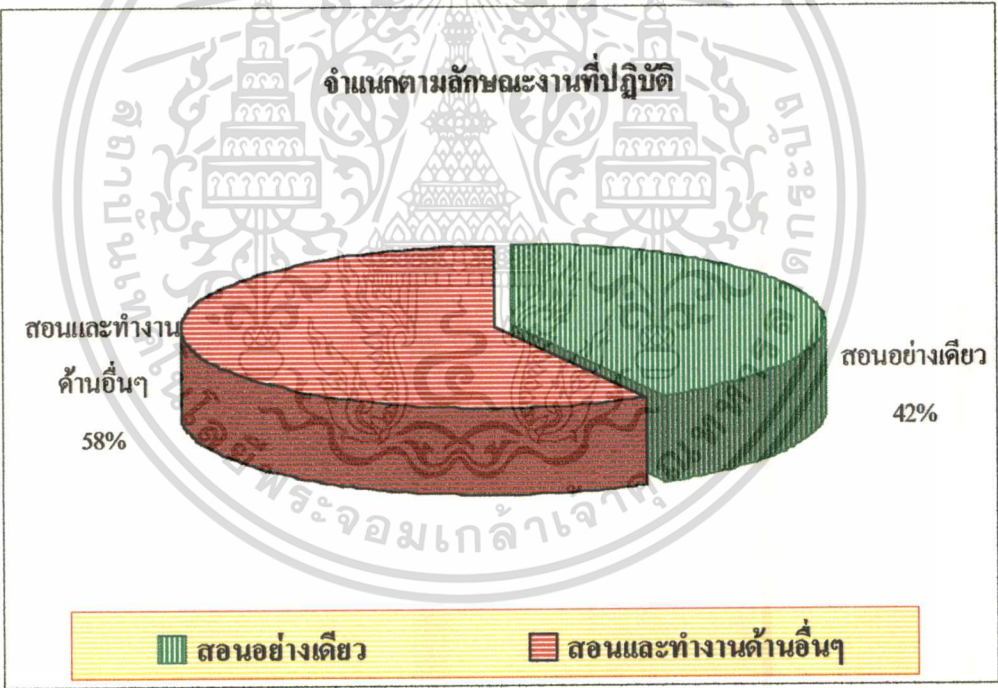


ภาพที่ 4.2 แผนภูมิวง แสดงจำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกสาขาวิชา

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
สอนอย่างเดียว	80	42.00
สอนและทำงานด้านอื่น ๆ	111	58.00
รวม	191	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 5 วิทยาลัย จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ครู-อาจารย์ ส่วนมาก คือ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 58 สอนและทำงานด้านอื่น ๆ ส่วนครูที่สอนอย่างเดียวมี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ดังจะแสดงให้เห็นชัดเจนขึ้นในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 แผนภูมิวง แสดงจำนวนครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

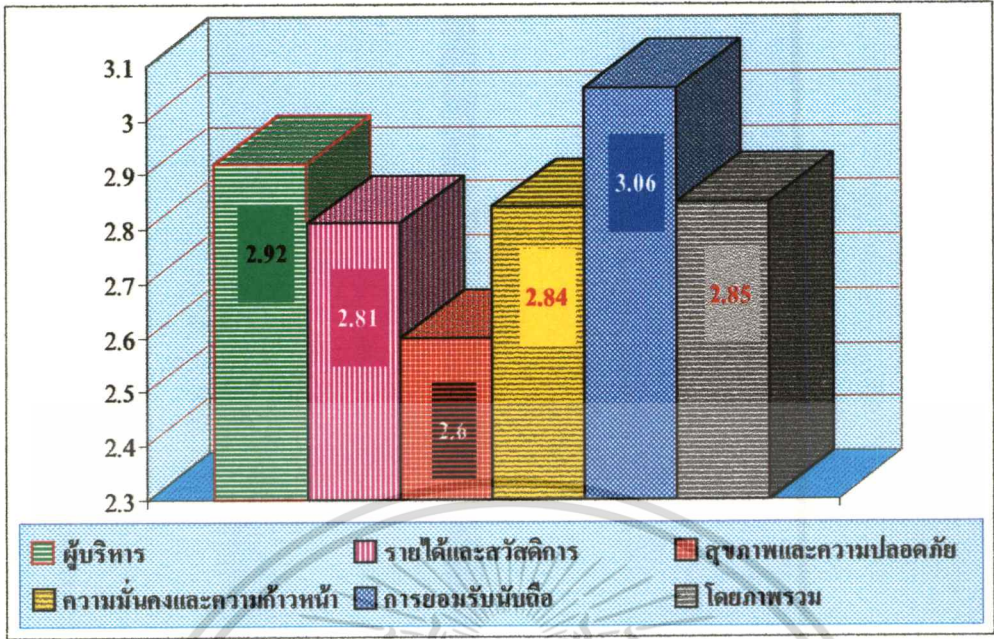
4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกโดยภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและภาพประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและในรายด้าน

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ผู้บริหาร	2.92	.75	ปานกลาง	2
รายได้และสวัสดิการ	2.81	.75	ปานกลาง	4
สุขภาพและความปลอดภัย	2.60	.69	ปานกลาง	5
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.84	.78	ปานกลาง	3
การยอมรับนับถือ	3.06	.70	ปานกลาง	1
รวม	2.85	.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.06$) ผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.92$) ความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.84$) รายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.81$) สุขภาพและความปลอดภัย ($\bar{X} = 2.60$)



ภาพที่ 4.4 แผนภูมิแท่ง แสดงค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

4.2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก เป็นรายด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัย
ที่ส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคตะวันออก ด้านผู้บริหาร

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1.	นโยบายที่กำหนดโดยฝ่ายบริหารมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	3.11	.84	ปานกลาง	2
2.	มอบหมายงานให้ครู-อาจารย์รับผิดชอบอย่าง เหมาะสมและเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	2.92	.92	ปานกลาง	6
3.	ให้ครู-อาจารย์วางแผนงาน/โครงการ ร่วมกับ ฝ่ายบริหาร	2.65	1.00	ปานกลาง	9
4.	ควบคุม ดูแล ให้สามารถดำเนินงานตามนโยบาย ที่ได้กำหนดไว้	3.09	.84	ปานกลาง	3
5.	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.99	.84	ปานกลาง	4
6.	ยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ มีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา	2.58	1.05	ปานกลาง	10
7.	เมื่อเกิดปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งได้	2.81	1.14	ปานกลาง	8
8.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ	3.27	1.01	ปานกลาง	1
9.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อท่านได้	2.96	1.01	ปานกลาง	5
10.	การจัดภาคนอกเวลา/ธุรการ ใช้เกณฑ์ตามที่ กระทรวงการคลังกำหนด	2.84	1.26	ปานกลาง	7
	รวม	2.92	.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 3 อันดับแรกดังนี้ อันดับที่ 1. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.27$) อันดับที่ 2. นโยบายที่กำหนดโดยฝ่ายบริหารมีความชัดเจนเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.11$) และอันดับที่ 3. ควบคุมดูแลให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.09$) เป็นที่น่าสังเกต 3. อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากดังนี้ อันดับที่ 10. ขอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.58$) อันดับที่ 9. ให้ครู-อาจารย์วางแผนงานหรือโครงการร่วมกับฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 2.65$) และ อันดับที่ 8. เมื่อเกิดปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งได้ ($\bar{X} = 2.81$)



ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัย
ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านรายได้และสวัสดิการ

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1.	จ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามที่กำหนด	3.10	1.09	ปานกลาง	2
2.	จัดแบ่งชั่วโมงสอน ทั้งในเวลาราชการและนอก เวลาราชการ ได้ใช้เกณฑ์ตามที่กระทรวงการคลัง กำหนด	2.82	1.16	ปานกลาง	5
3.	จัดบริการเรื่องห้องพักรู โต๊ะเก้าอี้ นั่ง มีความ สะดวกสบายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	2.81	1.01	ปานกลาง	6
4.	จัดสถานที่พักเพื่อครู-อาจารย์อยู่เวรยาม ทั้ง กลางวันและกลางคืน ได้อย่างเหมาะสม	2.58	1.02	ปานกลาง	8
5.	การเบิกจ่ายค่าสอนพิเศษนอกเวลา แก่ครู- อาจารย์ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	2.92	1.00	ปานกลาง	4
6.	มีที่จอดรถให้แก่ครู-อาจารย์อย่างเพียงพอ เป็นระเบียบ	2.52	1.05	ปานกลาง	9
7.	มีน้ำดื่มที่สะอาด ปลอดภัยบริการแก่ครู-อาจารย์	2.18	1.08	น้อย	10
8.	จัด การปฏิบัติงานธุรการ ล่วงเวลาแก่ครู-อาจารย์ ตามตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	2.76	1.03	ปานกลาง	7
9.	อนุญาตให้เบิกค่าเบี่ยงเลี้ยง ที่พัก และค่าพาหนะ ในการเดินทางไปราชการ ตามสิทธิ์ ได้ถูกต้อง	3.39	1.04	ปานกลาง	1
10.	จัดสวัสดิการบ้านพักได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.00	1.07	ปานกลาง	3
	รวม	2.81	.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับ ปานกลางจำนวน 9 ข้อและอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรกดังนี้ อันดับที่ 1. อนุญาตให้เบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และพาหนะในการเดินทางไปราชการตามสิทธิ์ได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.39$) อันดับที่ 2. จ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกำหนด ($\bar{X} = 3.10$) และอันดับ 3. จัดสวัสดิการบ้านพักได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.00$) เป็นที่น่าสังเกต จำนวน 3 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากน้อยไปหามาก ดังนี้ อันดับที่ 10. มีน้ำดื่มที่สะอาดปลอดภัย บริการครู-อาจารย์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$) อันดับที่ 9. มีที่จอดรถให้แก่ครู-อาจารย์ อย่างเพียงพอเป็นระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) และ อันดับที่ 8. จัดสถานที่พักเพื่อครู-อาจารย์อยู่เวรยามทั้งกลางวันและกลางคืนได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$)



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัย
ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคตะวันออก ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1.	ผู้อยู่เวรกลางคืนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่ และฝ่ายบริหาร	2.62	.91	ปานกลาง	5
2.	ระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการมีความยืดหยุ่น เหมาะสม และเป็นธรรม	2.97	1.06	ปานกลาง	2
3.	ขณะปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ได้มีการป้องกัน เสี่ยงรบกวนจากภายนอก	2.32	.97	น้อย	9
4.	สถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนมีความ เหมาะสมปลอดภัยแก่ครู-อาจารย์ ในขณะปฏิบัติงาน	2.79	.92	ปานกลาง	3
5.	สถานศึกษาได้จัดระบบป้องกันอุบัติเหตุภัยแก่ชีวิตและ ทรัพย์สินของครู-อาจารย์ได้อย่างเหมาะสม	2.66	.94	ปานกลาง	4
6.	ระบบการตรวจเวร ขาม เป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสม	3.05	.89	ปานกลาง	1
7.	ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ โดยจัดให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.58	1.24	ปานกลาง	6
8.	มีระบบป้องกันมลภาวะในสถานศึกษาและ รอบสถานศึกษา อย่างเหมาะสม	2.38	.98	น้อย	8
9.	จัดสถานพยาบาลแก่ครู-อาจารย์ เวลาเจ็บป่วย อย่างเพียงพอ	2.49	1.00	น้อย	7
10.	ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้ออกกำลังกายเล่นกีฬาเพื่อ สุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์อย่างเหมาะสม	2.16	.93	น้อย	10
	รวม	2.60	.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 6 ข้อและอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรกดังนี้ อันดับที่ 1. ระบบการตรวจเวรยามเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) อันดับที่ 2. ระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการมีความยืดหยุ่นเหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) และอันดับที่ 3. สถานที่เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสม ปลอดภัย แก่ครู-อาจารย์ ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) เป็นที่น่าสังเกต 3 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ อันดับที่ 10. ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้ออกกำลังกาย เล่นกีฬาเพื่อสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.16$) อันดับที่ 9. ขณะปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ได้มีการป้องกันเสี่ยงรบกวนจากภายนอก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$) และอันดับที่ 8. มีระบบป้องกันมลภาวะในสถานศึกษาและรอบสถานศึกษาอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัย
ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคตะวันออก ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่ง ผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1.	ผู้บังคับบัญชา ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.05	1.05	ปานกลาง	2
2.	มีโอกาสดำเนินการคัดเลือกเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ความรู้เพิ่มเติม	2.87	1.04	ปานกลาง	4
3.	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู-อาจารย์เสนอผลงานทาง วิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนให้สูงขึ้น	3.27	.99	ปานกลาง	1
4.	สถานศึกษาได้จัดแหล่งความรู้ ตำราเอกสารต่างๆ เพื่อการจัดทำปริมาณงานและเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนให้สูงขึ้น	2.69	1.04	ปานกลาง	9
5.	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ ให้ครู-อาจารย์มีความต้องการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้	2.52	.98	ปานกลาง	10
6.	ให้โอกาสครู-อาจารย์ได้รับการพิจารณา การเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม	2.79	.98	ปานกลาง	5
7.	พิจารณาให้ไปช่วยราชการตามความจำเป็น ของครู-อาจารย์อย่างเหมาะสม	2.74	.94	ปานกลาง	8
8.	แต่งตั้ง ปรับเปลี่ยนครู-อาจารย์ เพื่อดำรงตำแหน่ง หัวหน้างานต่าง ๆ เป็นไปโดยความชอบธรรม เหมาะสม	2.78	1.02	ปานกลาง	6
9.	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู-อาจารย์ ศึกษาดูงานทั้ง ในและต่างประเทศ	2.97	1.17	ปานกลาง	3
10.	ส่งเสริม สนับสนุนให้การสร้างเสริมประสบการณ์ ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากสถานประกอบการ	2.75	.94	ปานกลาง	7
รวม		2.84	.78	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรอกร่วมกันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก ดังนี้ อันดับที่ 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู-อาจารย์เสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.27$) อันดับที่ 2. ผู้บังคับบัญชา ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.05$) และอันดับที่ 3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู-อาจารย์ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.97$) และเป็นที่น่าสังเกตจำนวน 3 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ อันดับที่ 10.บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม กระตุ้น ชูใจให้ครู-อาจารย์มีความต้องการปฏิบัติงานสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 2.52$) อันดับที่ 9. สถานศึกษาได้จัดแหล่งความรู้ ตำรา เอกสารต่าง ๆ เพื่อการจัดทำปริมาณงานและ เลื่อนตำแหน่งเงินเดือนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.69$) และ อันดับที่ 8. พิจารณาให้ไปช่วยราชการ ตามความจำเป็นของครู-อาจารย์ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.74$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาค ตะวันออก ด้านการยอมรับนับถือ

ลำดับ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1.	ฝ่ายบริหารยอมรับผลงานและให้กำลังใจแก่ครู-อาจารย์	2.72	1.03	ปานกลาง	8
2.	ยอมรับความคิดเห็นที่ครู-อาจารย์ให้ข้อเสนอแนะ	2.67	1.02	ปานกลาง	9
3.	ฝ่ายบริหารยกย่องชมเชยครู-อาจารย์เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	2.87	1.06	ปานกลาง	7
4.	ผู้ร่วมงานยอมรับท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	3.24	.80	ปานกลาง	4
5.	การปฏิบัติกรใด ๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.27	.84	ปานกลาง	3
6.	วิทยาลัยให้โอกาสในการตัดสินใจ ในเรื่องเกี่ยวกับตัวท่าน	3.03	.87	ปานกลาง	5
7.	วิทยาลัยฯ มอบความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่	3.36	.89	ปานกลาง	2
8.	ครู-อาจารย์ได้รับข้อเสนอแนะอย่างเหมาะสม เมื่อเกิดข้อผิดพลาดโดยมิได้เจตนา	2.88	1.00	ปานกลาง	6
9.	สังคมภายนอกยอมรับนับถือครู-อาจารย์อย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.47	.84	ปานกลาง	1
	รวม	3.06	.70	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรกดังนี้ อันดับที่ 1.สังคมภายนอกยอมรับนับถือครู-อาจารย์อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.47$) อันดับที่ 2. วิทยาลัยมอบความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.36$) และอันดับที่ 3. การปฏิบัติกรใด ๆ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.27$) เป็นที่น่าสังเกตจำนวน 3 อันดับสุดท้าย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ อันดับที่ 9. ยอมรับความคิดเห็นที่ครู-อาจารย์ให้ข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 2.67$) อันดับที่ 8. ฝ่ายบริหารยอมรับผลงานและให้กำลังใจแก่ครู-อาจารย์ ($\bar{X} = 2.72$) และอันดับที่ 8. ฝ่ายบริหารยกย่องชมเชยครู-อาจารย์เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.87$)



4.2.3 เปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย

อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

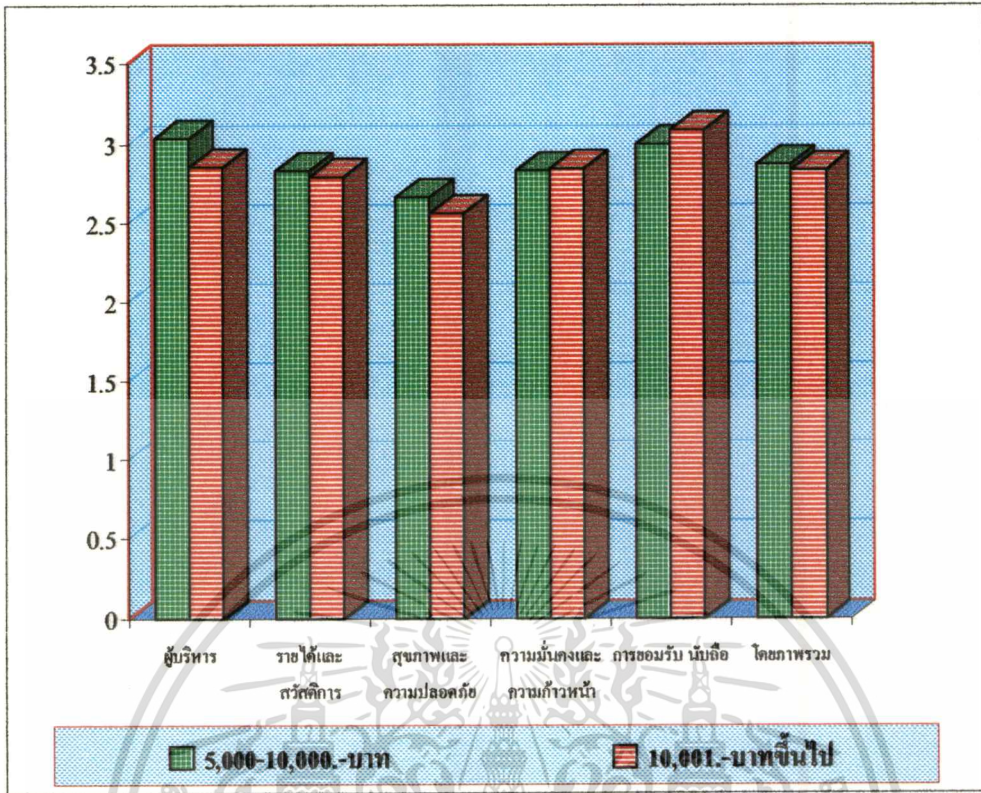
4.2.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกตามเงินเดือน 5,000-10,000 บาท กับ10,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามเงินเดือน

องค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ตั้งแต่ 5,000-10,000 N = 68		ตั้งแต่ 10,001-ขึ้นไป N = 123		t.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ผู้บริหาร	3.03	.80	2.85	.75	1.53
รายได้และสวัสดิการ	2.83	.78	2.79	.73	.31
สุขภาพและความปลอดภัย	2.66	.74	2.56	.66	.90
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.83	.85	2.84	.74	-.11
การยอมรับนับถือ	3.00	.74	3.08	.68	-.77
รวมทุกด้าน	2.87	.71	2.83	.63	.42

P < .05

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามเงินเดือน โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้



ภาพที่ 4.5 แผนภูมิแท่ง แสดงการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัย
ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามเงินเดือน

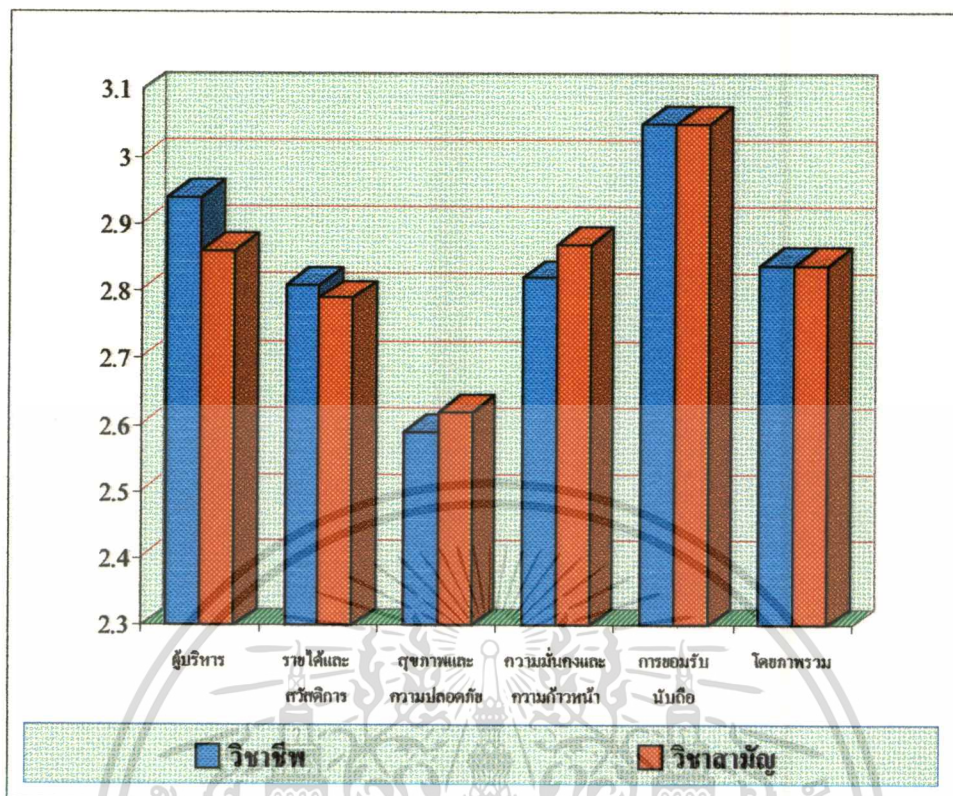
4.2.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.จำแนกตามสาขา คือ วิชาสามัญ
กับสาขาวิชาชีพ

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามสาขาวิชา

องค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	วิชาชีพ N = 126		วิชาสามัญ N = 65		t.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ผู้บริหาร	2.94	.72	2.86	.80	.70
รายได้และสวัสดิการ	2.81	.74	2.79	.78	.18
สุขภาพและความปลอดภัย	2.59	.67	2.62	.73	-.27
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.82	.76	2.87	.82	-.35
การยอมรับนับถือ	3.05	.64	3.05	.73	.06
รวมทุกด้าน	2.84	.63	2.84	.71	.08

P < .05

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามสาขา
วิชา โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้



ภาพที่ 4.6 แผนภูมิแท่ง แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสาขาวิชา

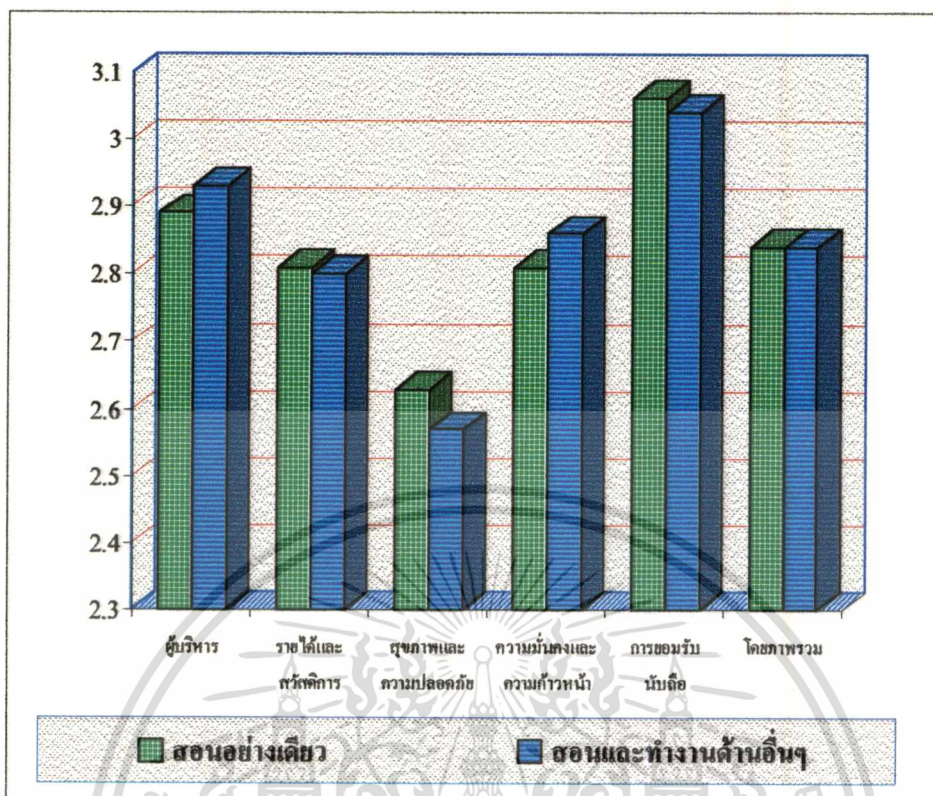
4.2.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ
สอนอย่างเดียวกับสอนและทำงานด้านอื่น ๆ

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาค ตะวันออก จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	สอนอย่างเดียว N = 80		สอนและทำงานด้านอื่น N = 111		t.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ผู้บริหาร	2.89	.78	2.93	.73	-.40
รายได้และสวัสดิการ	2.81	.72	2.80	.77	.09
สุขภาพและความปลอดภัย	2.63	.72	2.57	.66	.55
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.81	.77	2.86	.78	-.05
การยอมรับนับถือ	3.06	.72	3.04	.69	.20
รวมทุกด้าน	2.84	.67	2.84	.65	-.03

P < .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตาม
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 คือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้



ภาพที่ 4.7 แผนภูมิแท่ง แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาค ตะวันออก จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.3 ตอนที่ 3 สรุปข้อมูลการเสนอความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ที่ตอบแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด มีเนื้อหาสำคัญสรุปได้เรียงตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 ด้านผู้บริหาร

4.3.1.1 ต้องการให้ผู้บริหารละเว้นพฤติกรรมต่างๆ เช่น ไม่ยุติธรรม ไม่ฟังเหตุผลเชื่อคนง่าย ชอบคนประจบ คำหิครู่ต่อหน้าสาธารณะชน ปิดกั้นความคิด ไม่สามัคคีกัน เล่นพรรคเล่นพวก ข้องจับผิด มอบงานโดยไม่สนใจคนและวิธีสลายกำลังแล้วปกครอง

4.3.1.2 มีความคาดหวังในคุณสมบัติของผู้บริหารด้านต่างๆ เช่น มีความจริงใจ เป็นธรรม มีความเป็นกันเอง ศึกษาคนก่อนสั่งงาน มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ไกล มีความรู้ด้านการบริหารโดยตรงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดี มีความยืดหยุ่น

4.3.1.3 ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

4.3.1.4 ควรมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มที่มีการสร้างสรรค์แปลกใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.1.5 ควรมีนโยบายให้ครูพักผ่อนและมีกิจกรรมร่วมกัน

4.3.1.6 ควรมาจากวิชาชีพ

4.3.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ

4.3.2.1 ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาได้รับสวัสดิการน้อยและไม่ค่อยได้รับความ
ความเป็นธรรม

4.3.2.2 ไม่มีน้ำดื่มที่สะอาด เพียงพอแก่ความต้องการของครู-อาจารย์

4.3.2.3 มีภาระงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนมากแต่รายได้และ
สวัสดิการน้อย

4.3.2.4 การเบิกภาคนอกเวลาควรให้เป็นไปตามระเบียบ และอัตรา
ที่กรมอาชีวศึกษากำหนดไม่ใช่มาเพิ่มคาบสอนภายในเวลาอีกทีหลัง

4.3.2.5 มีห้องพัก ห้องพยาบาล และห้องรับประทานอาหารไม่เพียงพอและ
เหมาะสม

4.3.2.6 เสนอเพื่อพัฒนา ปรับปรุง ได้แก่ ควรมีตู้โทรศัพท์สาธารณะไว้ใน
วิทยาลัย มีที่จอดรถ มีที่รับประทานอาหารของครูแยกเป็นสัดส่วน และควรมีสวัสดิการเงินกู้
ของวิทยาลัย

4.3.2.7 ไม่ควรปิดกั้นและควรส่งเสริมการหารายได้เสริมพิเศษของครู-อาจารย์
เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัว

4.3.3 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

4.3.3.1 วิทยาลัยส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย ควรหาอุปกรณ์และ
จัดสถานที่ให้ตามความเหมาะสม เพราะสภาพที่เป็นอยู่นี้ต้องพึ่งตนเอง บรรยากาศที่มีงานมาก
ทำให้เครียดและสุขภาพจิตไม่ดี

4.3.3.2 ควรมีการส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุก ๆ คน

4.3.3.3 ควรได้มีการประกันภัยและประกันชีวิตให้กับครู-อาจารย์

4.3.3.4 ควรหาวิธีในการสร้างความปลอดภัยเกี่ยวกับทรัพย์สินของครู-อาจารย์เพิ่มขึ้น

4.3.3.5 ควรได้มีการปรับปรุงห้องพักครูเวรให้ดีขึ้นกว่าเดิม

4.3.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

4.3.4.1 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์รู้สึกว่าไม่ค่อยมีความก้าวหน้า ขาดที่พึ่ง และ
เสนอให้มีการใช้ผลงานตัดสินการให้ค่าความชอบแทนการใช้เส้นสาย หรือบางครั้งก็ขึ้นกับ
ความใกล้ชิดกับผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.4.2 ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนในเรื่องการอบรม การศึกษาต่อเท่าที่ควรหรืออาจจะ
จะมีเฉพาะบางกลุ่มเท่านั้น

4.3.4.3 ควรให้การสนับสนุนเรื่องการเสนอปริมาณงานเป็นอาจารย์ 3
ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

4.3.4.4 ครู-อาจารย์บางท่านมีความรู้ดีมั่นคงแต่ไม่ก้าวหน้า

4.3.5 ด้านการยอมรับนับถือ

4.3.5.1 ครู-อาจารย์บางส่วนมีความคิดเห็นว่าการยอมรับนับถือจากสังคมภายนอกสถานศึกษามากกว่าภายในสถานศึกษา ซึ่งครู-อาจารย์ไม่ค่อยยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
มีบางคนกล่าวว่าครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำที่สุด

4.3.5.2 วิทยาลัยควรให้การส่งเสริมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครู-อาจารย์เป็นที่ยอมรับ
นับถือจากสังคมอย่างเสมอภาค และทั่วถึง

4.3.5.3 ครู-อาจารย์บางท่านกล่าวว่ายอมรับในอาชีพ แต่ไม่ยอมรับรายได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ที่มีต่อปัจจัย 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ จำแนกตาม เงินเดือน สาขาวิชาและลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ที่มีต่อปัจจัย 5 ด้านโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม เงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครู-อาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 วิทยาลัยในระหว่างปีการศึกษา 2538 ดังนี้คือ

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	จำนวน 39 คน
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	จำนวน 39 คน
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	จำนวน 37 คน
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	จำนวน 37 คน
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	จำนวน 39 คน
	รวม 191 คน

จำแนกตามเงินเดือน ได้แก่

1. เงินเดือน ตั้งแต่ 5,000-10,00 บาท	จำนวน 68 คน
2. เงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป	จำนวน 123 คน

จำแนกตามสาขาวิชา ได้แก่

1. วิชาชีพ	จำนวน 126 คน
2. วิชาสามัญ	จำนวน 65 คน

จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

1. สอนเพียงอย่างเดียว	จำนวน 80 คน
2. สอนและทำงานด้านอื่น ๆ	จำนวน 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก มีความคิดเห็น ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย และมีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักของแบบสอบถามประมาณค่าเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ด้วยตนเอง มีจำนวน 191 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู - อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานของครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท กับ 10,001 บาท ขึ้นไป สอนสาขาวิชาชีพกับวิชาสามัญ และสอนอย่างเดียวกับสอนและทำงานด้านอื่น ๆ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t - test) คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science Personal Computer Plus)

ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามปลายเปิด เป็นความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาค ตะวันออก
วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และแยกเป็นแต่ละด้าน ซึ่งผู้วิจัยจะได้สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและ
เสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก
ผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1.1 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท
มีจำนวนน้อยกว่าเงินเดือน 10,001 ขึ้นไป

5.1.1.2 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้สอนสาขาวิชาชีพมากกว่า
สาขาวิชาสามัญ

5.1.1.3 ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ทำการสอนอย่างเดียวน้อยกว่า
สอนและทำงานด้านอื่น ๆ

5.1.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล
ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5
ด้าน คือผู้บริหาร รายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า
และการยอมรับนับถือ สรุปได้ดังนี้คือ

5.1.2.1 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและเป็น
รายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้

1) ผู้บริหาร ความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาค
ตะวันออกที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2) รายได้และสวัสดิการ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง

3) สุขภาพและความปลอดภัย ความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่
ในระดับปานกลาง

4) ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5) การยอมรับนับถือ ความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน

2) ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สาขาวิชา ไม่แตกต่างกัน

3) ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ปรากฏผลที่น่าสนใจควรที่จะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้คือ

5.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ตอบแบบสอบถาม

5.2.1.1 ผลการวิจัย พบว่า ครู - อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 35.60) และครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 123 คน (ร้อยละ 64.40) จากผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาททั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมอาชีวศึกษามีข้าราชการในสังกัด ที่มีอายุราชการมากเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งมีการบรรจุเข้ารับราชการจำนวนน้อย ซึ่งเป็นไปตามนโยบาย การลดจำนวนและเพิ่มคุณภาพของข้าราชการ ของรัฐบาลนั่นเอง นอกจากนี้การดำเนินการวิจัย และการเก็บข้อมูลซึ่งอยู่ในช่วงที่มีการปรับไม่ว่าการแก้ไขใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเดือนประจำปี ในแต่ละสถานศึกษาจะมีการปรับตำแหน่งและเงินเดือนประจำปีตามไปอีกด้วย ยิ่งทำให้จำนวน ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป เพิ่มขึ้นอีก

5.2.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม สอนวิชาสามัญ มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 34) และสอนวิชาชีพจำนวน 126 คน (ร้อยละ 66) และการที่ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์มีการสอนด้านวิชาชีพมากกว่าวิชาสามัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก เป็นวิทยาลัยที่ทำการสอนด้านวิชาชีพโดยเฉพาะการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านแรงงานฝีมือหรือ กึ่งฝีมือ ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและเทียบเท่า ฉะนั้นเนื้อหาวิชาจึงเป็นด้านวิชาชีพมากกว่าวิชาสามัญ ดังจากผลงานวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีศึกษา (2528 : 28) พบว่าหลักสูตรการเตรียมการสอนใน วิทยาลัยพลศึกษาประกอบด้วย รายวิชาชีพถึง ร้อยละ 80 วิชาสามัญร้อยละ 20 ฉะนั้นครู-อาจารย์ส่วนใหญ่จึงเป็นครู-อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนด้านวิชาชีพมากกว่า วิชาสามัญ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ข้อมูลรายงานทั่วไปของ กรมอาชีวศึกษา (2537 : 6) ได้สรุปสถิติจำนวน ครู-อาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2536 ซึ่งมียอดรวมครู-อาจารย์ ทั้งสิ้น 16,091 คน จำแนกตามประเภทวิชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนวิชาสามัญ จำนวน 3,902 คน ที่เหลือเป็นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนด้านวิชาชีพทั้งสิ้น จากที่กล่าวอาจสรุปได้ว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกระบุว่ามี ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพ มากกว่าที่สอนวิชาสามัญ

5.2.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีการสอนอย่างเดียว จำนวน 80 คน (ร้อยละ 42) และสอนและทำงานด้านอื่น ๆ จำนวน 111 คน (ร้อยละ 58) และการที่ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ที่มีการสอนเพียงอย่างเดียวมีจำนวนน้อยกว่าที่สอนและทำงานด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกระบุว่ามีจำนวนน้อย แต่งานในสถานศึกษาตามแผนภูมิการบริหาร ของทุก ๆ วิทยาลัย มีจำนวนคงที่หรืออาจจะเพิ่มขึ้นเมื่อมีคณะวิชามากขึ้นอีกด้วย จึงทำให้ครู-อาจารย์ที่มีอยู่น้อยอยู่แล้วต้องทำการสอนและปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วยจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จรูญ ชูลาภ (2538 : 1) อธิบดีกรมอาชีวศึกษากล่าวเนื่องในโอกาสคล้ายวันสถาปนากรมอาชีวศึกษาครบรอบ 54 ปี ความว่า “กรมอาชีวศึกษายังมีครู-อาจารย์ไม่เพียงพอ จึงส่งผลให้พี่น้องทุกท่านต้องรับภาระการสอนเป็นเท่าทวีคูณ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น อันเนื่องมาจากกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจาก การสอน นานับประการ” จากเหตุผลดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่าครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา จะต้องทำหน้าที่สอนและทำงานด้านอื่น ๆ เป็นจำนวนมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนอย่างเดียว

5.2.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ดังนั้น
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2.1 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะมีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของการจัดการเรียน การสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลาย ๆ ส่วน ที่จัด ดำเนินการอยู่นั้น ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และความต้องการอื่น ๆ ได้ อย่างเพียงพอ เหมาะสม และเป็นธรรมเช่นการขอใช้สิทธิภายใต้กฎระเบียบอันพึงมี พึงได้ ขาดความเอื้ออาทรและความมีน้ำใจในความเป็นหมู่คณะเดียวกัน และอื่น ๆ ดังที่เสนาะ ติเขาว (2516 : 213) อธิบายว่า

...ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ เกิดจากตัวคนปฏิบัติงาน เกิดจาก ฝ่ายบริหารหรือเกิดจากปัจจัยภายนอก ถ้าจะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมกล่าวได้มากมายสุดแต่จะพิจารณา ปัญหานั้น ๆ ในสภาพใด ขวัญและกำลังใจอาจจะเกิดขึ้นกับปัจจัยเล็กๆ น้อยๆ ที่เกือบไม่สำคัญเลยหรือขึ้นกับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้...

ดังนั้น ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) แล้วสิ่งนั้นย่อมจะส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจของบุคคลในหน่วยงานทั้งสิ้น จึงทำให้บุคลากรบางคนมีความพึงพอใจ บางคน ไม่พึงพอใจและบางคนมีความรู้สึกเบี่ยงเบนไปตามสถานการณ์แวดล้อม แต่บุคลากรในสอง ประเด็นสุดท้ายที่กล่าวนี้มีจำนวนมากกว่าประเด็นที่หนึ่งที่พึงพอใจ จึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ แตกต่างกันไปอีก อาทิเช่น อาจจะคิดหาวิธีการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ หน่วยงานเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และ นอกจากนี้ จากผลงานวิจัยของ ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 110-115) ได้ศึกษาเรื่องการลาออกจาก ราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2531 - 2533 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก จำนวน 3 อันดับแรก คือ (1) ด้านการตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่ ผลักดันที่สำคัญคือเรื่องที่พักอาศัยของครู-อาจารย์ (2) องค์การและการบริหารงาน มีปัจจัยที่ผลักดัน คือ การแสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ของครูช่างไม่ค่อยได้รับการยอมรับ จากหน่วยงาน (3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่ผลักดันคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ค่อยให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู และไม่คอยรับผิดชอบ ต่อการแก้ปัญหา นอกจากนี้แรงจูงใจที่ทำให้ครูลาออก อันดับแรกคือ งานในอาชีพใหม่นั้น จะมี โอกาสของความก้าวหน้า และเป็นไปตามความสามารถของบุคคล โดยที่รายได้หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน อีกทั้งมีความเป็นอิสระในการทำงานในตำแหน่งที่มีระดับสูงอีกด้วย

ส่วนในประเด็นที่ครู-อาจารย์ไม่สามารถเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานหรือสถานที่ทำงานได้นั้น ก็อาจจะมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสถานะการปฏิบัติงาน ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีการพัฒนา ทนอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปวันหนึ่ง ๆ ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ ยิ่งถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นการซ่อนรูป ไม่สามารถตรวจสอบให้ชัดเจนได้โดยง่าย อาจเปรียบเทียบได้กับเนื้อร้ายหรือมะเร็งที่กำลังจะเป็นผลร้ายต่อไปในอนาคต

อย่างไรก็ตาม การที่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยเช่นนี้ ก็ยังทำให้ผู้ปกครอง ครู-อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษาไม่น่าเป็นที่พึงพอใจอย่างยิ่ง เพราะอาจจะส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกได้ด้วยเช่นกัน ดังที่ นิพนธ์ จิตรภักดี (2528 : 11) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นอันมาก ซึ่งทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ขององค์ประกอบในการจัดดำเนินการของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ นั้นยังคงมีส่วนใดส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครู-อาจารย์ที่แท้จริงได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ฉะนั้นจากผลการวิจัยครั้งนี้ จึงอาจมีประเด็น ที่สำคัญๆ ที่ผู้บริหารควรนำไปวิเคราะห์ ถึงปัญหา สาเหตุ วิธีการต่าง ๆ ในการป้องกัน แก้ไขและพัฒนาสถานศึกษา ดังจะอภิปรายในรายละเอียดทั้ง 5 ด้านตามลำดับต่อไปนี้

5.2.2.2 ผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในปัจจุบัน บางส่วนมีการเบี่ยงเบนไปตามสถานการณ์การเมืองที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แม้ว่ามีการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย จะใช้วิธีการเสนอบุคคลที่มีความเหมาะสมและเปรียบพร้อมเพื่อการคัดเลือกแต่งตั้ง ส่วนการแต่งตั้งโดยการกำหนดคุณสมบัติและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการที่มีคุณภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ขั้นตอนเหล่านั้นดูเหมือนว่าจะเป็นเพียงทฤษฎีที่วางไว้เท่านั้น หากแต่การคัดเลือกของผู้บริหารระดับสูง ยังขาดการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนอันเป็นปัญหา ให้เกิดการร้องเรียน และการกล่าวโจมตี ด้านการบริหารอย่างมากมายและต่อเนื่อง ทั้งนี้ จากการให้สัมภาษณ์ข่าวหน้าการศึกษา-ศาสนา ในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ของอธิบดี กรมอาชีวศึกษา จรุง ชูลาก (2539 : 15) ได้ยอมรับถึงความผิดพลาดกรณีสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่า ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้บริหารถึงเรื่องความไม่ชอบมาพากลนั้น อาจมีความผิดพลาดได้ บางรายมีความประพฤติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่เหมาะสม บางรายก้าวขึ้นมาในตำแหน่งผู้อำนวยการเร็วเกินไป บางรายไม่มีโอกาสและยังคงอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการนานมากกว่า 10 ปีนั้นเพราะมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงเกิดการผิดพลาด แต่ทางกรมอาชีวศึกษาก็ไม่ได้นิ่งนอนใจ ได้ให้ความสำคัญกับระบบการสรรหา โดยการจัดตั้งคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นมาเพื่อสรรหาผู้บริหารให้มีคุณภาพมากที่สุด และได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับแนวทางการสรรหาผู้บริหารที่คืบหน้า ควรมีคณะกรรมการระดับภาคพิจารณา และที่สำคัญต้องมีคุณธรรม มีความถูกต้องเป็นแนวปฏิบัติทำหน้าที่ให้ดีที่สุดตามที่กรมอาชีวศึกษาไว้วางใจ

จากบทสรุปการสัมภาษณ์ข้างต้น สามารถสนับสนุนข้ออภิปรายได้เป็นอย่างดีว่า ทำไมครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้มาซึ่งตำแหน่งของผู้บริหารนั้น บางส่วนของการสรรหา อาจเกิดการผิดพลาดจากเหตุผลดังกล่าว แต่จะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ปัญหาเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมจะส่งผลไปยังกระบวนการบริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์ และอื่น ๆ อีกมากมาย ทำให้ครู-อาจารย์อาจจะขาดความมั่นใจในตัวผู้บริหารโดยอาจจะเป็นผลมาจากพฤติกรรมการบริหารหรือการได้มาซึ่งตำแหน่งดังกล่าวก็ตาม ย่อมจะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ไม่พึงประสงค์ระหว่าง ครู - อาจารย์กับผู้บริหารและจะส่งผลโดยตรงเรื่องของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : 220) วิจัยเรื่องขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ ด้านความพึงพอใจต่อตัวผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 115) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครู-อาจารย์พาณิชยกรรม มีความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ทำนองเดียวกับ สุวรี จันทระสา (2540 : 169) วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าความคิดเห็นต่อลักษณะท่าทางและบทบาทผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ นโยบายที่กำหนดโดยฝ่ายบริหารมีความชัดเจนเข้าใจง่าย และควบคุมดูแลให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งความคิดเห็นใน 3 ประเด็นดังกล่าวล้วนแล้วแต่อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น นั้นย่อมหมายถึงว่าครู-อาจารย์ยังมีความคิดเห็นที่ดีต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเหตุผล

ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น และเป็นที่น่าสังเกต จำนวน 3 ข้อ สุดท้ายโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากดังนี้ การยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา ให้ครู-อาจารย์วางแผนงาน/โครงการร่วมกับฝ่ายบริหาร และเมื่อเกิดปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งได้ จากความคิดเห็นทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะหมายถึงผู้บริหาร ยังคงมีพฤติกรรมในการบริหารงานโดยยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ยังเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงทำให้ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านนี้อยู่ ในระดับปานกลางเช่นนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพันธ์ รุจิกุล (2529 : 29-30) ได้กล่าวถึง ผู้บริหาร

...ผู้นำที่ไม่ฟังประสงค์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ทำตนว่ารู้ทุกอย่าง เอาแต่ใจ ไม่รับผิชอบ ไม่เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา เอาแต่โมโห โยนความผิดให้กับผู้อื่น เลือกที่รัก อาฆาต จองเวร หูเบา เห็นแก่ตัว แบ่งงานไม่เป็น รวมอำนาจ ไม่ฟังเหตุผล ปล่อยตามใจชอบ เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาผิดเสมอ มั่นติง และพูดเล่นตลอดเวลา ซึ่งล้วนแล้วเป็นพฤติกรรมที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น...

ฉะนั้นจากผลการวิจัยฉบับนี้ การให้สัมภาษณ์ ของอธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผลงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล และชมพูนุช บัวบังศรี และแนวคิดของ กิตติพันธ์ รุจิกุล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารบางคนยังมีพฤติกรรม การบริหารที่ไม่เหมาะสมและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกให้อยู่ในระดับปานกลางเช่นนี้

5.2.2.3 รายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู-อาจารย์ยังเห็นว่า รายได้และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ยังไม่เหมาะสมกับตนเองและครอบครัวในยุคปัญหาสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ เช่น การจัดการเรียนการสอน ยังไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควร เพราะการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลโดยตรงต่อค่าสอนนอกเวลาและค่าธุระการ การจัดบริการด้านห้องพักครู-อาจารย์ที่อยู่เวรยาม การจัดที่จอดรถ การจัดบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัยแก่ครู-อาจารย์ และอื่นๆยังไม่มีคามเพียงพอเหมาะสม ดังที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

...สวัสดิการเป็นการบริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้
 คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความ
 มั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับ
 ประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นลั
 จูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงาน
 และเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ...

จากที่ได้กล่าวแล้ว จึงทำให้ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย
 เช่นนี้ ซึ่งสอดคล้องกับรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2536 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของ
 อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญและกำลังใจด้าน
 เงินเดือน และสวัสดิการของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้
 อยู่ในระดับปานกลาง ฉลอง พูลพุด (2535 : 31) วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน
 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า
 ขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ แพงไพรี (2534 : 105)
 วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่า ขวัญในการ
 ปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันและนอกจากนี้
 Avakian และ Jamann (1971 : 1765) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สวัสดิการในการทำงาน เป็น
 องค์ประกอบสำคัญยิ่ง อย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อแล้ว พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
 ระดับปานกลาง 3. อันดับแรกดังนี้ อนุญาตให้เบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และค่าพาหนะในการเดินทาง
 ไปราชการตามสิทธิได้ถูกต้อง การจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามกำหนดเวลา และจัด
 สวัสดิการบ้านพัก ให้เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งที่กล่าวมาทั้ง 3 ประเด็นนั้น ล้วนแต่เป็น
 สิ่งที่ข้าราชการทุกคนควรได้รับสิทธิอันพึงมี พึงได้ตามความเป็นจริงอยู่แล้วทุกคน เป็นเพียงแต่ว่า
 จะมีการบริการให้สะดวก รวดเร็วได้อย่างไรเท่านั้น แต่ที่น่าสังเกตและเป็นผลต่อความคิดเห็นที่มี
 ต่อปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการจำนวน 3 อันดับสุดท้ายคือ อันดับที่ 10 มีน้ำดื่มที่สะอาด
 ปลอดภัย บริการแก่ครู-อาจารย์ อันดับที่ 9 มีที่จอดรถให้แก่ครู - อาจารย์ อย่างเพียงพอ เป็นระเบียบ
 และอันดับที่ 8 จัดสถานที่พักเพื่อครู-อาจารย์อยู่เวรยาม ทั้งกลางวันและกลางคืนได้อย่างเหมาะสม
 ซึ่งจะยกเอาประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

รายได้และสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำได้แก่ เงินค่าสอนภาคนอกเวลาและสวัสดิการอื่น ๆ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก เมื่อเปรียบเทียบกับ วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาด้วยกัน จะเห็นว่าแตกต่างกันอย่างมาก เพราะ (1) ด้านจำนวนนักเรียน นักศึกษาวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค นักเรียน นักศึกษาจำนวน 1 ห้องมีจำนวน 40-45 คน ตามระเบียบฯ แบ่งได้ 2 กลุ่ม ครู-อาจารย์ผู้สอนจำนวน 2 คนและสามารถเบิกค่าสอนนอกเวลาได้ถึง 2 คนต่อห้อง แต่วิทยาลัยอาชีวศึกษา นักเรียน นักศึกษา จำนวน 1 ห้องมี 40-45 คน ครู-อาจารย์ผู้สอนจำนวน 1 คน และสามารถเบิกค่าสอนนอกเวลาได้เพียง 1 คนต่อห้องเท่านั้นจึงทำให้เห็นความแตกต่างทั้งภาระงานและรายได้อย่างชัดเจน (2) วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกส่วนใหญ่มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ขนาดเล็ก และมีสิ่งอำนวยความสะดวกได้ไม่ทั่วถึง เช่น ห้องพักครู-อาจารย์ ห้องพักครู-อาจารย์แรม สถานที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย และอื่น ๆ (3) วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกมีครู-อาจารย์ที่สอนในคณะบริหารธุรกิจมีจำนวนคาบที่ต้องสอนทั้งภาคในเวลาและภาคนอกเวลาจำนวน 35 - 40 คาบต่อสัปดาห์ แต่ในขณะที่ ครู-อาจารย์ในคณะคหกรรมและศิลปกรรมมีจำนวนคาบสอนทั้งภาคในเวลาและภาคนอกเวลาต่อสัปดาห์เพียง 16-18 คาบเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาระงานกับรายได้เสริมภาคนอกเวลาที่แตกต่างกัน (4) เป็นที่น่าสังเกตมากที่สุดในด้านนี้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ มีน้ำดื่มที่สะอาดปลอดภัยบริการแก่ครู-อาจารย์ร่อนน้ำดื่มนั้นอาจเนื่องมาจาก ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยต้องประสบปัญหาภัยแล้งติดต่อกันหลายปี ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนนํ้าดื่มมาใช้โดยทั่วไป และในบางพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในช่วงฤดูแล้งจะเป็นช่วงที่ แม่นํ้าบางปะกงเป็นนํ้าเค็ม ซึ่งมีช่วงเวลาประมาณ 4-5 เดือนต่อปี ทำให้นํ้าดิบในการจัดทำประปามีรสกร่อยและส่งผลทำให้นํ้าประปาของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีรสกร่อยตามไปด้วยเช่นกัน เป็นผลทำให้วิทยาลัย ขาดนํ้าสะอาดที่จะนำมาบริการ นักเรียน นักศึกษา และครู-อาจารย์ ให้เพียงพอตามความต้องการได้

จากสาเหตุดังกล่าวเมื่อมองภาพรวมแล้วอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกทั้งในทางตรงและในทางอ้อมก็ว่าได้ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตผลงานวิจัยของ พิศเพลิน สงวนพงษ์ (2527 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า

1) ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาภาคกลางในปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมใน

2) ความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ภาคกลางในปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีของ Maslow เป็นอันดับแรก คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย เพราะรายได้และสวัสดิการนั้นสามารถแปรสภาพเพื่อมาตอบสนองความต้องการของครู-อาจารย์ทางด้านร่างกายได้เป็นอย่างดี และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ในอันดับแรกเช่นเดียวกัน เกี่ยวกับปัจจัยต่ำๆ ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่ต่ำๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือขาดไปเสียแล้วบุคคลในองค์การก็จะไม่ชอบงานนั้น นั่นอาจกล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมไม่ดีตามไปด้วย

ฉะนั้นในปัจจุบันเป็นยุคที่ค่าครองชีพได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ครู-อาจารย์ที่มีรายได้และสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องดิ้นรน ปัญหาสมองไหลจึงเกิดขึ้น ดังเห็นได้จากผลการวิจัยของ ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 110) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการลาออกจาก ราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2531-2533 พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูลาออกอันดับแรกคือเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งผู้บริหารที่ชาญฉลาดแล้ว ย่อมต้องรีบทำความเข้าใจ ถึงความสำคัญของรายได้และสวัสดิการของครู-อาจารย์ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน กับค่าครองชีพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจและหาวิธีการจัดสวัสดิการให้เพียงพอ หรือหาวิธีการเพิ่มรายได้โดยการเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเพื่อการยังชีพ และเพื่อความมีความสุขในสังคมทัดเทียมผู้อื่น ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 322-323) กล่าวว่า

...โดยสามัญสำนึกแล้วผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้ผลดีจะต้องไม่มีความ
เดือดร้อน ความกังวลในด้านจิตใจ และไม่ได้รับการบังคับจากด้าน
การครองชีพด้วย เพราะคนเราต้องกินต้องใช้ถ้าปฏิบัติงานยังต้องกังวล
ในเรื่องการเงินไม่เพียงพอเสียแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จอย่างสมบูรณ์
ไม่ได้...

เช่นเดียวกัน Healy (1970 : 2640 - A) ได้ศึกษาพบว่า ขวัญ ของครูต่ำเกี่ยวกับสถานภาพความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งยืนยันได้ว่า เรื่องเงินเดือนเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการครองชีพของบุคลากร

ฉะนั้น จากผลการวิจัยฉบับนี้ ผลงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล, ทวนชัย อรุณโรจน์, พิศเพลิน สงวนพงษ์ และ Healy จากแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน, ประชุม รอดประเสริฐ Avakian และ Jamann และ ทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษายัง จัดดำเนินการในด้านรายได้และสวัสดิการ ให้กับครู-อาจารย์ ไม่เป็นที่เพียงพอ เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง การบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย การจัดบริการที่จอดรถและการจัด ห้องพักสำหรับครู-อาจารย์รวมทั้งกลางวันและกลางคืน

5.2.2.4 สุขภาพและความปลอดภัย ผลการวิจัยที่พบว่า ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ด้านสุขภาพและความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย หรืออาจจะกล่าวได้ว่าสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของครู-อาจารย์นั้นก็น่าจะอยู่ในระดับปานกลาง ด้วย และนอกจากนี้ครู-อาจารย์ยังมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำอีกด้วยเช่นกัน จากความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ในด้านดังกล่าวเช่นนี้ ย่อมจะสามารถบ่งบอกถึง ผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือความสำเร็จไว้ได้ชัดเจนว่างานนั้น ๆ จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด ดังคำกล่าวที่ว่า สมรรถภาพของคน เป็นตัวชี้ผลของงานได้ฉับใด สุขภาพของคนก็ย่อมส่ง ผลต่อสมรรถภาพของคนทำงานฉับนั้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 241) กล่าวว่า สุขภาพ ของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ มีผลอย่างมากในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงาน มีปัญหาทางสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตใจแล้ว จะไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ถ้าจะมองย้อนกลับไปถึงการจัดบริการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของสถานศึกษาที่ยังไม่ สามารถจัดให้ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของครู-อาจารย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. (2536 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญและกำลังใจด้านความพึงพอใจในความ ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ คำธณ แสงไพร (2534 : บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่าขวัญในการ ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลางแต่ในขณะที่งานวิจัยของสุวรี จันทระสา (2540 : 184) วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัย ศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิตอยู่ในระดับต่ำ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ จำนวน 3 อันดับแรกคือ ระบบการตรวจเวรยามเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ระบบการ งบประมาณปฏิบัติราชการมีความยืดหยุ่น เหมาะสมและเป็นธรรมและสถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์

การสอนมีความเหมาะสม ปลอดภัยแก่ครู-อาจารย์ ในขณะที่ปฏิบัติงาน แต่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ จำนวน 3 อันดับสุดท้ายคือ อันดับที่ 10 ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้ออกกำลังกายเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์อย่างเหมาะสม อันดับที่ 9 ขณะปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ได้มีการป้องกันเสียงรบกวนจากภายนอก อันดับที่ 8 มีระบบป้องกันมลภาวะในสถานศึกษา และรอบสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (1) วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงนั้นเป็นวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเมืองมีพื้นที่ค่อนข้างน้อยจึงไม่สามารถจัดที่พักได้อย่างเพียงพอตามความต้องการของครู-อาจารย์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันมีการเดินทางที่สะดวกสบายรวดเร็วจึงทำให้ครู-อาจารย์บางส่วนต้องเดินทางไปกลับทุกวัน บางท่านอาจเดินทางเข้ากรุงเทพฯ หรือข้ามจังหวัด ข้ามอำเภอ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับสภาพของสังคม การจราจรในปัจจุบัน ที่อยู่ช่วงชั่วโมงเร่งด่วน ทำให้ครู-อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าต้องเสี่ยงภัยกับการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ทุกวัน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บางสถานศึกษาได้นำเอาเครื่องลงเวลา มาใช้กับการลงเวลาปฏิบัติราชการทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นในระหว่างการเดินทางและการลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ทุก ๆ วัน ซึ่งล้วนแต่เป็นปัญหาทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตอย่างยิ่ง ดังที่ Dessler (1977 : 279-292) กล่าวว่า การที่บุคคลจะต้องเสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อขวัญ โดยทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้น (2) การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงนั้นมีการเริ่มตั้งแต่เวลา 07.50 - 19.40 น. ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญอันหนึ่งที่จะต้องทำให้ครู-อาจารย์เดินทางมาแต่เช้าตรู่ และกลับถึงบ้านในเวลามืดค่ำทุกวัน ซึ่งก็หมายความว่าในหนึ่งสัปดาห์จะมีเวลาพักผ่อนเพียงวันเสาร์และวันอาทิตย์เท่านั้น และในบางครั้งถ้ามีกิจกรรมพิเศษก็จะต้องมาปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดหรือวันเสาร์และอาทิตย์อีก จึงอาจทำให้เกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงานที่มีเวลาหยุดน้อยเช่นนี้ นอกจากนี้สถานศึกษายังจัดระบบป้องกันมลภาวะทั้งในและรอบๆสถานศึกษาให้อย่างสมบูรณ์แบบไม่ได้ จึงทำให้ครู-อาจารย์ ที่ต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาวันละ 10 - 12 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 5 - 7 วัน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความคิดเกี่ยวกับสุขภาพของตนไปในทางที่ไม่ดีได้ (3) จากสภาพของพื้นที่ที่มีความคับแคบดังได้กล่าวแล้วนั้น จึงทำให้จำเป็นต้องใช้พื้นที่ทั้งหมดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้มากที่สุด ฉะนั้นจึงไม่มีพื้นที่สำหรับจะจัดให้ครู-อาจารย์พักผ่อน ออกกำลังกาย หรือสันทนาการกันมากนัก นอกจากจะไม่มีสถานที่ ไม่มีเวลาแล้ว ยังถูกรบกวนด้วยเสียงจากภายนอก หรือควันรถในบางโอกาสอีกด้วย (4) สถานศึกษาไม่ได้ให้ความสนใจ หรือส่งเสริมเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีของ ครู - อาจารย์ เท่าที่ควร หรือเวลาเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ก็ควรจัดหาห้องพักผ่อนให้อย่างเหมาะสมด้วย

จากผลการวิจัย และที่กล่าวข้างต้น ล้วนแต่เป็นประเด็นที่เกิดความบั่นทอนทั้งด้านสุขภาพกาย และจิตใจทั้งสิ้น ทำให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นได้เสมอ ๆ แต่ใน

ขณะที่อาชีพการเป็นครู-อาจารย์นั้นมิได้เหมือนกับอาชีพอื่นๆ ดังที่ เมธี ปิณฑนันทน์ (2529 : 48) ได้กล่าวว่า

...ไม่มีข้อสงสัยเลยว่า สิ่งนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้ที่เข้ามาเป็นครูมาก เพราะครูจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพทางกายแข็งแรงและมีประสิทธิภาพทางจิตสูง ดังนั้นครูผู้ที่สอนวิชาอาชีพต้องมีร่างกายที่แข็งแรง เพราะมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกให้นักเรียนเกิดทักษะต้องสาธิตการปฏิบัติงานต่างๆ ในขณะที่การสอน ขณะเดียวกันต้องมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี...

ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรหาแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของครู-อาจารย์ตามสมควรดังที่ เสนาะ ดิยาวี (2516 : 213) ได้อธิบายว่า

...ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจเกิดจากตัวคนงาน เกิดจากฝ่ายบริหารหรือเกิดจากปัจจัยภายนอกก็ตาม จะเห็นได้ว่า หากจะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมจะกล่าวได้มากมายสุดแท้แต่จะพิจารณาปัญหานั้นในสภาพใด ขวัญและกำลังใจอาจจะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบไม่สำคัญเลยหรืออาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้ ดังนั้น ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) ต่างๆของคนงานแล้ว สิ่งนั้นย่อมจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลากร ในหน่วยงานทั้งสิ้น...

ฉะนั้น จากผลการวิจัยฉบับนี้ ผลงานวิจัยของรอยพิมพ์ใจ เพชรกุลและสุวีร์ จันทระ จากแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน, เมธี ปิณฑนันทน์, เสนาะ ดิยาวี และ Dessler และ ทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังจัดดำเนินการในด้านสุขภาพและและความปลอดภัยให้กับครู-อาจารย์ไม่เพียงพอ เหมาะสม ต่อความต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การป้องกันมลภาวะทั้งภายในและรอบสถานศึกษา และการจัดห้องพยาบาลจึงเป็นผลทำให้ความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับดังกล่าว

5.2.2.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความมั่นคงของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกนั้นทุกคนถือว่าเป็นข้าราชการ ซึ่งจะได้รับ ความมั่นคงต่ออาชีพตามสมควรแล้วทุก ๆ ด้าน ตามสิทธิที่พึงมี พึงได้รับ และถ้าพิจารณากันโดยทั่วไปแล้ว การรับราชการครู - อาจารย์นั้นก็อาจถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงพอสมควรอยู่แล้ว ส่วนด้านความก้าวหน้าอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ด้านการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้รับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นอาจารย์ 2, อาจารย์ 3 นอกจากนี้จำนวนนักศึกษาบางแผนกลดลงอย่างต่อเนื่อง เช่น แผนกคหกรรม แผนกผ้า และแผนกอาหาร เป็นต้น และจากการไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานหน้าที่พิเศษ ตามที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ หรือการศึกษาต่อก็ตาม ล้วนแต่เป็นสิ่งที่บั่นทอนต่อสภาพจิตใจของครู-อาจารย์อย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คำรณ แสงไพร (2534 : 117) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ในทำนองเดียวกัน สุวรี จันทรสา (2540 : 169) วิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง และชาญชัย ขอนธรรมสกุล (2530 : 71) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พลศึกษาในมหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งจะนำเอาประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังต่อไปนี้คือ ในอันดับที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู-อาจารย์เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับแรกนั้น แต่เมื่อพิจารณาในอันดับที่ 9 สถานศึกษาได้จัดแหล่งความรู้ ตำรา เอกสารต่างๆ เพื่อการจัดทำปริมาณงานและเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนให้สูงขึ้น แต่ครู - อาจารย์กลับมีความคิดเห็นไปในทางตรงกันข้ามดังที่ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมไม่จริงเหมือนดังที่กล่าว ดังเห็นได้จากข้อมูลที่ขัดแย้งกันว่า ส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการก็จริงอยู่ แต่ไม่ได้ใช้วิธีการทางการบริหารมาเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนการทำผลงานของครู-อาจารย์ เท่าที่ควร คงปล่อยให้ครู-อาจารย์ใช้วิธีการ ทรัพยากรของตนตามแต่ละจะแสวง หาได้เอง ซึ่ง อาจจะสรุปได้ว่า สถานศึกษามีได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนการทำผลงานทางด้านวิชาการเท่าที่ควรก็เป็นได้ และเป็นที่น่าสังเกตผลการวิจัยพบว่า ในอันดับที่ 10 คือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจให้ครู-อาจารย์มีความต้องการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสถานศึกษาแห่งนี้ มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้ายและแน่นย้อม แสดงให้เห็นว่า ก่อนหน้านี้ สถานศึกษาอาจจะไม่ได้ให้ความสนใจ ต่อการส่งเสริม กระตุ้นหรือจูงใจให้ครู-อาจารย์มีความรัก มีความผูกพันรับผิดชอบต่อการ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เท่าที่ควร จึงเป็นผลทำให้เกิดผลเสียต่อการบริหาร งานภายในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษามากมาย ซึ่งสอดคล้องกับการที่กรมอาชีวศึกษาต้อง สูญเสียบุคลากรชั้นดีจำนวนมากที่ขาดขวัญและกำลังใจ ดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวนชัย อรุณโรจน์ (2537 : 110) ได้ศึกษาเรื่องการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2531 - 2533 พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูลาออก อันดับ แรก คือ งานในอาชีพใหม่นั้น จะมีโอกาสของความก้าวหน้า และเป็นไปตามความสามารถของ บุคคลโดยที่รายได้หรืออัตราเงินเดือนก็เหมาะสมกับงาน อีกทั้งมีความเป็นอิสระในการทำงานใน ตำแหน่งที่มีระดับสูงอีกด้วย และนอกจากนี้อาจจะมีสาเหตุต่าง ๆ กันตามแนวคิดของ Daiei Newman (1985 : 56) ได้ทำการวิจัยโดยสัมภาษณ์อดีตครู ในประเทศอิสราเอลว่า ครูเหล่านี้มีเหตุผล ต่อการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานอยู่ 5 ประการคือ

1. หหมดไฟในตัวเองแล้ว ต้องการทำตัวใหม่
2. ขาดการส่งเสริมและให้กำลังใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ขาดอิสระภาพในการทำงาน
4. ขาดโอกาสในความก้าวหน้า
5. รู้สึกว่าสถานภาพความเป็นครูนั้นต่ำต้อย

และเมื่อทราบสาเหตุของปัญหาดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังไม่ให้ความสนใจ ยังปล่อยให้ครู- อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหา เช่นเดียวกันนี้ต่อเนื่องและยาวนานต่อไปอีกก็เป็นได้ ดังที่ ถวิล ไพรสนธ์ (2511 : 48) ได้กล่าวว่า

...โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับการพิจารณา ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงกว่าเดิม และโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม เพื่ออนาคตของตนเอง ในการทำงานนั้น คนงานย่อมหวังว่า งานที่ตนทำจะทำให้เขามีโอกาสก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ของมนุษย์ ดังนั้น การให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงานจึงเป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งของ ระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งเป็นหลักประกันความมั่นคงในการ ตัดสินใจ ที่จะยืมงานใดงานหนึ่งเป็นอาชีพถาวรของบุคคลและเป็นการ บำรุงขวัญ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนงานมีความรู้ ความสามารถ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยเต็มที่...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และชาญชัย ศรีทรง (2529 : 7) ได้กล่าวว่า หากครู-อาจารย์ มีความมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้า แล้ว ครู-อาจารย์ก็จะมีความรู้สึที่จะปฏิบัติงานต่อไปตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้วยความมั่นใจ และรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในผลประโยชน์ที่พึงได้รับ

ฉะนั้นสิ่งที่สามารถช่วยแก้ไขได้ดีที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในระดับกรมและระดับกองควรให้การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา กระตุ้นให้ครู-อาจารย์ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมดังที่ เนาวรัตน์ วิไลขลัม (2533 : 10) กล่าวว่า

...ผู้บริหารควรระลึกเสมอว่า ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสุข เป็นความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียน การศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้เข้ามีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งถือเป็นการบำรุงขวัญในการทำงานอีกด้านหนึ่ง...

5.2.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในพื้นที่ของการพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกำลังมีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือ เข้าทำงาน ซึ่งนักเรียนนักศึกษาที่จบไปได้แสดงความรู้ ความสามารถให้เห็นจนเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ครู - อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา สังคมภายนอกและสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งจะมีสิ่งยืนยัน คือ ความต้องการเข้าศึกษาต่อของนักเรียนนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ทวีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งครู-อาจารย์ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับจากศิษย์ ถือว่าเป็นปูชนียบุคคล สามารถสร้างคนให้เป็นคนดี มีงานที่ดี ส่งเสริมให้ศิษย์ได้เจริญก้าวหน้า ฉะนั้นจึงเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา ของสังคม

นอกจากนี้จากการที่วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มีการจัดกิจกรรมมากมายทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างดีและต่อเนื่องมาโดยตลอด อาทิเช่น การร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ งานประเพณีของสังคม และงานอาสาพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการฝึกอาชีพตามพระราชดำริในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และโครงการพัฒนาของจังหวัดในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการอุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมจนเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างดีทั้งสิ้น จึง

เอกสาร ทำให้ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในด้านนี้อยู่ใน การค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันดับแรกจากทั้ง 5 ด้าน แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ยังคงมีความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนพอสมควร แต่ความคิดเห็นที่มีต่อด้านนี้ก็ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลอง พูลพุด (2535 : 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งการยอมรับนับถือนั้น หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียนนักศึกษา หรือจากสังคมภายนอกก็ตาม การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจด้วยวิธีการแสดงออกต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถนั้นๆ

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อันดับที่ 1 คือ สังคมภายนอกยอมรับนับถือครู-อาจารย์อย่างถูกต้องเหมาะสม ในข้อนี้ถือได้ว่าเป็นข้อที่ครู-อาจารย์มีความความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มากที่สุด จากทั้งหมดทุก ๆ ด้าน ซึ่งอาจจะเนื่องจากเหตุผลดังได้กล่าวแล้ว และที่น่าสังเกตจำนวน 3 อันดับสุดท้ายจากทั้งหมด จำนวน 9 ข้อ มีข้อที่น่าสนใจ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยสุดไปหามาก คือ อันดับที่ 9 ยอมรับความคิดเห็นที่ ครู-อาจารย์ให้ข้อเสนอแนะ อันดับที่ 8 ฝ่ายบริหาร ยอมรับผลงานและให้กำลังใจแก่ครู-อาจารย์ และ อันดับที่ 7 ฝ่ายบริหารยกย่องชมเชยครู-อาจารย์เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบกับอันดับที่ 1 แล้วจะเห็นว่า ความรู้สึกของครู-อาจารย์เป็นความรู้สึกที่ดีกับปัจจัยภายนอกสถานศึกษามากกว่ากับปัจจัยภายในสถานศึกษา ซึ่งกับสังคมภายนอกครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับเกียรติอันสูงส่งจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่สุด แต่เมื่อกลับมาพิจารณาอันดับที่ 9, 8, และ 7 จะเห็นว่าครู-อาจารย์มีความรู้สึกว่าการยกย่องชมเชยหรือยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยหรือยอมรับในผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจากสถานศึกษาเท่าที่ควร ฉะนั้น ปัญหาต่างๆ จึงเป็นปัญหาที่ใกล้ตัว ที่ทำให้ครู-อาจารย์มีความความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร แต่ฝ่ายบริหารกลับมองไม่เห็นประเด็นสำคัญของปัญหาหรืออาจจะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ดังที่ เสนาะ ดิยาว (2516 : 213) ได้อธิบายว่า

...ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจเกิดจากตัวคนงาน เกิดจากฝ่ายบริหาร หรือเกิดจากปัจจัยภายนอกก็ตาม จะเห็นได้ว่า หากจะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมจะกล่าวได้มากมายสุดแต่จะพิจารณาปัญหานั้นในสภาพใด ขวัญและกำลังใจอาจจะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัย

เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกือบไม่สำคัญเลยหรืออาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ๆ ก็ได้ โยชนด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น ปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) ต่าง ๆ ของ
คนงานแล้ว สิ่งนั้นย่อมจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลากร ใน
หน่วยงานทั้งสิ้น...

จากที่กล่าวแล้วข้างต้นจะเห็นว่าปัญหาส่วนมากเกิดจากปัจจัยภายใน สมควรรับแก้ไข
ให้ถูกล่วง แต่ในสิ่งที่สำคัญ ที่เป็นปัจจัยจากภายนอกและเป็นผลทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็น
ครู-อาจารย์ ที่เป็นผู้ให้ เป็นผู้สร้าง เป็นผู้ประสานแนวคิดให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างเอนกอนันต์นั้นก็
ควรคงไว้

การยอมรับนับถือนั้นไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลใด ๆ
ในสังคมก็ตาม ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ
การแสดงออกอื่นใดก็ตามที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ผลงานหรือความสำเร็จ
แล้วนั้นย่อมจะส่งผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในทางที่ดีเช่นกันดังที่ Sergiovanni (1968 : 259-
266) กล่าวว่า ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ใน
ระดับสูง การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบ
ที่จะส่งผลให้ ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ทฤษฎี
ของ Maslow ในข้อ 5 เรื่องการยอมรับนับถือ ในความสำเร็จของงานและความสำเร็จของชีวิต
ทฤษฎีของ Herzberg ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ข้อที่ 2 คือ การยอมรับนับถือ ทฤษฎีของ
Moris ข้อ 5 คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและทฤษฎีของ Aldesfes ข้อ 2 คือ ความปรารถนาจะมี
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งก็สามารถปฏิบัติได้ตามทฤษฎี ดังกล่าวจน
สำเร็จแล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างแน่นอน

ฉะนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาด เมื่อได้รับทราบประเด็นสำคัญของปัญหา หลักการ แนวคิด
จากทฤษฎีต่างๆ แล้ว ควรที่จะรับหาทางปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาในสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ ให้ดีขึ้น
และส่งเสริมในสิ่งที่ดีอยู่แล้วนั้น ให้คงอยู่กับความรู้สึกที่ดีของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่ม
ภาคตะวันออกต่อไปให้นานแสนนาน

5.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตาม เงินเดือน
สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

5.2.3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตาม
เงินเดือน ตามสมมติฐานที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท

กับ ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีเงินเดือนมากหรือน้อยก็ตามจะต้องยึดถือระเบียบฉบับเดียวกัน การอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน จึงอาจทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป อยู่จำนวน 3 ด้านคือ ด้านผู้บริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสุขภาพและความปลอดภัยและน้อยกว่า จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาระสำคัญ ดังจะอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

ด้านผู้บริหาร การที่กลุ่มครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท นั้นอาจจะกล่าวได้ว่าครู-อาจารย์กลุ่มนี้มีอายุราชการน้อยกว่า กลุ่มครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป ก็ได้จึงทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พฤติกรรมการบริหารและอื่น ๆ ยังน้อยกว่า อีกทั้งยังเป็นกลุ่มที่มีอยู่ในวัยที่มีพลังในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูงกว่า มีอิสระในการทำงาน มีความคล่องตัวสูงมีความพร้อมกว่า จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่ามีครอบครัว มีการรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ มากกว่าอยู่แล้วก็เป็นได้

ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป อาจเนื่องมาจากในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันที่กำลังมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพกับทุก ๆ ครัวเรือนนั้น เรื่องรายได้และสวัสดิการจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการครองชีพอย่างยิ่ง ซึ่งรายได้และสวัสดิการของข้าราชการจะต้องเป็นไปตามระเบียบฯ เดียวกัน แต่ กลุ่มครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป น่าจะเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า และการที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่านั้นก็ย่อมจะต้องมีภาระงานที่มากกว่า ทั้งงานประจำ ในสำนักงาน งานการสอน งานส่วนตัวและงานทางสังคม นอกจากนี้ยังต้องมีการทางครอบครัวที่อาจจะมียี่ง บิดา-มารดา สามเณร-ภรรยา บุตร หลาน และญาติสนิทมิตรสหายอีกมากมายที่จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์อันดีต่อกัน การจับจ่ายใช้สอยก็อาจจะมากตามไปด้วยจึงอาจจะทำให้เกิดความวิตกกังวลต่อปัญหาต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม หน้าที่การงาน และครอบครัวได้มากกว่าดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 322) กล่าวว่า โดยสามัญสำนึกแล้ว ผู้ที่จะตั้งใจปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดีจะต้องไม่มีความเดือดร้อน ความกังวลในด้านจิตใจและไม่ได้รับการบังคับบัญชาจากด้านการครองชีพด้วย เพราะคนเราต้องกินต้องใช้ ถ้าปฏิบัติงานยังต้องกังวลในเรื่องการเงินไม่พอ ย่อมทำให้งานสำเร็จอย่างสมบูรณ์ไม่ได้ จากที่กล่าวแล้ว อาจหมายถึงว่าถ้าจะต้องทำงานเพื่อหารายได้

แล้วยังต้องกังวลกับเรื่องอื่น ๆ อีก ก็คงทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ได้อย่างแน่นอน จากสาเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้ กลุ่มครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไปก็เป็นได้

ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จากผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาทนั้นมีอายุราชการที่น้อยกว่า ก็ควรจะมียาหรือน้อยกว่าด้วยและบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าก็ย่อมจะมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง และมีผละกำลังมากกว่ามีความคล่องแคล่วว่องไว และสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วปลอดภัยกว่า นอกจากนี้ การที่วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออก มีช่วงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ยาวนาน คือตั้งแต่ 07.50 น.-19.40 น. ทุกวัน ผู้ที่มีอายุมาก ย่อมจะมีความเหน็ดเหนื่อยได้ง่ายและเร็วกว่าผู้ที่มีอายุน้อย จากสาเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้ ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไปก็เป็นได้

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาทยังอยู่ในวัยที่มีพลัง มีความพร้อมที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ยังมีความอยากรู้อยากเห็นอยู่อีกมาก จึงอาจทำให้เกิดความสับสน หรืออาจคิดเปลี่ยนแปลงอะไรได้ง่าย และรวดเร็วกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ที่มีประสบการณ์มากกว่าสอนมานานกว่า มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระเบียบแนวปฏิบัติมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 241) กล่าวว่า ถ้าสมาชิกองค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีการดำเนินการขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น จากสาเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้ ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท ก็เป็นไปได้

ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาท ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป รับราชการมาช้านานมากกว่า ย่อมจะเป็นที่เคารพนับถือ ผู้ปกครอง ลูกศิษย์บุคคลอื่น ๆ ในสังคมมากมาย และนอกจากนี้ยังมีโอกาสที่จะช่วยเหลือสังคมได้มาก เช่น การที่วิทยาลัยได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มอบหมายให้ครู - อาจารย์เป็นตัวแทนสถานศึกษาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นั้นก็มักเลือกครู-อาจารย์ที่อาวุโส ให้ดำเนินการโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการฝึกอาชีพนักเรียนและกลุ่มแม่บ้านในถิ่นทุรกันดารในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และโครงการร่วมกับจังหวัดในรูปแบบต่างๆ ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือ รู้จักคุ้นเคยกับบุคคลภายนอกมากมาย จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจสูงกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000 - 10,000 บาทดังที่ Anderson และ Van Dyke (1963 : 333 - 346) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานจากสาเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้ ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือน 5,000-10,000 บาทก็ได้

5.2.3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามสาขาวิชา ตามสมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์วิชาชีพกับวิชาสามัญ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน หรือซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำรณ แสงโพธิ์ (2534 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิชาชีพกับวิชาสามัญนั้นแตกต่างกัน และครู-อาจารย์วิชาชีพมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู-อาจารย์วิชาพื้นฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยฉบับนี้น่าจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการพัฒนาของวิทยาลัยได้เป็นอย่างดีว่า สามารถบริหารงานจนครู-อาจารย์วิชาสามัญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู-อาจารย์ทั้งสองสาขาวิชานั้นอยู่ในสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาเหมือนกัน บางส่วนอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน หรืออาจมีสภาพของสิ่งแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญ จำนวน 2 ด้านคือ ด้านผู้บริหารและด้านรายได้และสวัสดิการ น้อยกว่า จำนวน 2 ด้านคือ ด้านสุขภาพและ ความปลอดภัยและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ส่วนด้านการยอมรับนับถือนั้นมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่เท่ากัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสาระสำคัญ ดังจะอภิปรายตามลำดับต่อไปนี้

ด้านผู้บริหาร ในขณะที่กรมอาชีวศึกษาได้มีนโยบายการขยายการผลิตกำลังคนระดับกลางประเภทแรงงานฝีมือหรือแรงงานกึ่งฝีมืออยู่นั้น ยังได้มีการขยายสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพขึ้นทั่วประเทศอีกจำนวนมาก ก็เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานอยู่นั้น ทำให้สถานศึกษาต้องรีบหันมาศึกษาและหาทางเร่งรัดพัฒนาคุณภาพครู-อาจารย์ประจำการ เร่งพัฒนาและจัดหาครุภัณฑ์การศึกษา เครื่องจักร เครื่องมือ อาคารและ

สิ่งก่อสร้างให้มีคุณภาพมาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างทักษะอาชีพ ความเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน นักศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอนตลอดจนส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัย การติดตามประเมินผล และจัดระบบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวางแผนและบริหารงาน จึงดูเหมือนว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญแก่ประเภทวิชาชีพมากกว่าวิชาสามัญ และเหตุผลอีกประเด็นหนึ่งคือวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาประเภทวิชาชีพโดยเฉพาะอยู่แล้ว และเมื่อผู้บริหารยังให้ความสนใจดังกล่าวก็อาจจะยิ่งทำให้ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญเกิดความคิดเปรียบเทียบกับก็อาจจะเป็นไปได้ จึงเป็นผลทำให้ ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บริหาร สูงกว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญดังกล่าว

ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญนั้น ก็คงต้องเป็นที่ยอมรับว่า วิชาชีพนั้นเป็นวิชาหลักของสถานศึกษา ที่มีรายวิชามากถึงร้อยละ 80 ในขณะที่ วิชาสามัญนั้นถือเป็นส่วนประกอบเพียง ร้อยละ 20 เท่านั้น และนั่นก็หมายถึง ผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงการสอนที่มากกว่า ย่อมสมควรที่จะได้รับค่าตอบแทนมากกว่าเป็นธรรมดาเพราะการสอนภาคนอกเวลาให้ค่าตอบแทนเป็นรายคาบ จากที่กล่าวจึงอาจเป็นผลทำให้ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย สูงกว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญดังกล่าว

ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญนั้น อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพนอกจากจะมีค่าเฉลี่ยของชั่วโมงสอนที่มากกว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญดังที่กล่าวแล้วนั้น ในการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ มีความจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับกระแสไฟฟ้า ก๊าซหุงต้ม อุปกรณ์ที่มีความแหลมคม อุปกรณ์ที่มีความร้อน สารเคมีและอื่นๆอีกมากมาย จึงอาจจะทำให้มีความรู้สึกต้องเสี่ยงภัยตลอดเวลาเป็นผลทำให้มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยน้อยกว่าครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญนั้น อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพนอกจากจะมีค่าเฉลี่ยของชั่วโมงสอนที่มากกว่านอกจากจะมีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงปลอดภัยกับการเรียนการสอนแล้วครู-อาจารย์ที่

สอนวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษานั้นมีจำนวนมากถึง ร้อยละ 80 เมื่อคำนึงถึง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องของความก้าวหน้า ย่อมจะต้องมีการแข่งขันกันมากเป็นธรรมดา ซึ่งจะมากกว่าครู-อาจารย์วิชาสามัญที่มีจำนวนเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น ยิ่งถ้าเปรียบเทียบกับครู-อาจารย์ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานการประถมศึกษาแล้ว ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญก็ยิ่งมีความรู้ลึกที่ดีกว่า และเป็นที่น่าสังเกตที่ว่า จากการส่งเสริมของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา มักจะเน้นกิจกรรมด้านวิชาชีพ มากกว่าวิชาสามัญก็ตาม แต่ครู-อาจารย์วิชาสามัญก็ยังสามารถปรับตัวให้มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้สูงกว่า ครู-อาจารย์วิชาชีพถึง 2 ด้าน ดังที่ นุนเจือ ทองประหัววัน (2525 : 118) ได้กล่าวว่า

...บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนแต่ละกลุ่มอาจมีเจตคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยเหตุผลทางจิตวิทยา กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือมีสำนึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น เพศเดียวกัน สูงอายุด้วยกันหรือปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน จะมีแนวโน้มทางเจตคติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจต่างกับเจตคติของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะตรงข้ามกัน...

ดังนั้นครู-อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาสามัญจึงอาจมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างไปจากครู-อาจารย์ที่สอนประเภทวิชาชีพและนั่นย่อมหมายถึง นิमितหมายที่ดีของกรมอาชีวศึกษาที่จะมีบุคลากรด้านวิชาสามัญที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

ด้านการยอมรับนับถือนั้น ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู-อาจารย์วิชาชีพกับวิชาสามัญนั้นครู-อาจารย์มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพกับวิชาสามัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางซึ่งไม่แตกต่างกันนั้น ถึงแม้ว่าจะสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันก็จริง แต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเท่าใด และการที่ครู-อาจารย์ที่สอนวิชาชีพกับวิชาสามัญมีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลางเช่นนี้ ย่อมจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา ด้วยเช่นกัน ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญ ที่ผู้บริหารควรจะไปพิจารณาต่อไป

5.2.3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามสมมติฐานที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนอย่าง

เอกสารเกี่ยวกับสอนและทำงานด้านอื่น ๆ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตามระเบียบของกรมอาชีวศึกษาได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนสำหรับครู-อาจารย์ ผู้สอนอย่างเดียวกับสอนและทำงานด้านอื่น ๆ (งานสำนักงาน, งานกิจกรรม ของวิทยาลัย) นั้น จะมีจำนวนคาบสอนภาคในเวลาและคาบสอนภาคนอกเวลา ที่แตกต่างกันคือ สอนอย่างเดียบบางสถานศึกษากำหนดให้ 18 คาบขึ้นไปแล้วจึงเบิกได้ การสอนและทำงานด้านอื่น เช่น ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาจะกำหนดคาบในเวลา 9 คาบ หัวหน้าแผนกและหัวหน้างาน 12 คาบ และผู้ช่วยหัวหน้างาน 16 คาบ สาเหตุที่มีจำนวนคาบไม่เท่ากันก็เพื่อให้ผู้ที่มีหน้าที่สอนและทำงาน อื่น ๆ มีเวลาในการทำงานนั้น ๆ จึงได้ลดจำนวนคาบสอนของครู-อาจารย์เหล่านั้นลง และใช้เวลาไปทำงานด้านอื่น ๆ แทน นอกจากนี้ครู-อาจารย์ที่สอนและทำงานด้านอื่น ๆ ยังสามารถเบิกค่าล่วงเวลา ค่าธุรการได้อีก แต่ในขณะที่ครู-อาจารย์สอนอย่างเดียวยังไม่สามารถเบิกได้ อาจสรุปได้ว่าถ้ามีงานพิเศษไม่ต้องสอนมากก็สามารถเบิกได้ แต่ถ้าไม่มีงานพิเศษต้องสอนให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดก่อนก็สามารถเบิกค่าสอนภาคนอกเวลาได้เช่นกัน ฉะนั้นจากที่กล่าวแล้ว จึงอาจจะทำให้มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สอนอย่างเดียวกับสอนและทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ที่สอนอย่างเดียวยังมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้น้อยกว่าครู-อาจารย์ที่สอนและทำงานด้านอื่น จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่าจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัยและการยอมรับนับถือ จากการที่ครู-อาจารย์ที่สอนอย่างเดียวยังมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ครู-อาจารย์สอนและทำงานด้านอื่น ๆ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมักจะมีความสัมพันธ์กับครู-อาจารย์ที่ทำงานสำนักงานหรือหัวหน้างานต่าง ๆ บ่อยครั้งกว่า เพราะจะต้องมีการสั่งการ มีการเสนอแนะ มีการปรึกษาหารืออยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจจะทำให้ครู-อาจารย์ที่สอนอย่างเดียวกู้สึกต่อความคิดเห็นในด้านผู้บริหารน้อยกว่าก็เป็นได้ และในทำนองเดียวกันเมื่อครู-อาจารย์ที่สอนและทำงานด้านอื่น ๆ นั้นจะมีความจำเป็นต้องมีการติดต่อขอคำแนะนำ เสนองานและอื่น ๆ กับผู้บริหารอยู่เสมอ ก็ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนอย่างเดียว

ส่วนความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ที่สอนอย่างเดียวยังมีค่าเฉลี่ยมากกว่า ครู - อาจารย์ที่สอนและทำงานด้านอื่น อาจเป็นเพราะว่าด้านรายได้และสวัสดิการนั้น การที่จะได้รับสวัสดิการของครู - อาจารย์ทั้งสองประเภทอาจจะไม่แตกต่างกัน แต่ด้านรายได้ของครู - อาจารย์ที่สอนอย่างเดียว แล้วใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียนสอนพิเศษนอกวิทยาลัย จะได้ค่าสอนมากกว่า เมื่อเทียบกับค่าธุรการ อีกทั้งยังไม่ต้องมารับภาระงานด้านสำนักงานอีกด้วย ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ครู-อาจารย์ที่สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนวิสาห์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างเดียวน่าจะมีความคิดว่าสอนอย่างเดียวมันเหนื่อยน้อยกว่าสุขภาพกายและสุขภาพจิตย่อมดีกว่าครู-อาจารย์ที่สอนและต้องทำงานอื่นควบคู่ไปด้วยก็อาจเป็นได้ ด้านการยอมรับนับถือนั้น ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครู - อาจารย์ที่สอนอย่างเดียวจากการสอนในวิทยาลัย ก็มีเวลาว่างเหลือที่จะทำกิจกรรมทางสังคม รับสอนพิเศษตามสถาบัน ราชภัฏ หรือโรงเรียนเอกชน ทำให้สังคมกว้างขึ้น มีคนรู้จักและเคารพนับถือในฐานะครู-อาจารย์มากกว่า ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับครู-อาจารย์ที่สอนและทำงานด้านอื่น ๆ ต้องใช้เวลากับการสอนภายในวิทยาลัยแล้วต้องทำงานอื่น ๆ ในวิทยาลัยซึ่งในลักษณะงานบางอย่างไม่มีสัมพันธ์หรือให้ประโยชน์กับบุคคลภายนอกหรือชุมชนเลย เช่น งานทะเบียนวัดผล ห้องสมุดฯ จึงทำให้อาจจะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยกว่าได้เช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาดังนี้

5.3.1.1 ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรจะแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู-อาจารย์ อาทิเช่น ให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายต่างๆ มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา จัดสถานที่ทำงานให้สะอาดน่าอยู่ จัดสวัสดิการน้ำดื่ม ที่จอดรถและอื่น ๆ ให้อย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรมีนุชย์ที่ดี มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ และให้ความรัก ความยุติธรรม แก่ครู-อาจารย์ อย่างเสมอภาคทุกคน

5.3.1.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ ผู้บริหาร ควรมีวิธีการส่งเสริมการมีรายได้เพิ่มเติมจากเงินเดือนของครู-อาจารย์ อาทิเช่น การอนุญาตให้เบิกค่าสอนภาคนอกเวลาตามระเบียบที่กระทรวงการคลังและกรมอาชีวศึกษากำหนด และอนุญาตให้ครู-อาจารย์ใช้เวลาว่างสอนพิเศษกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ในช่วงเวลาราชการตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาเช่น โรงเรียนเอกชนหรือสถาบันราชภัฏฯ

ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ครู-อาจารย์อย่างเพียงพอ เหมาะสม อาทิเช่น การจัดห้องพยาบาล ห้องรับประทานอาหาร โทรศัพท์สาธารณะและอื่นๆ

5.3.1.3 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ การตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ ต่าง ๆ เช่น หม้ออบความดัน เตาแก๊ส เตาอบฯ ให้อยู่ในสภาพการใช้งานที่ปลอดภัย อยู่เสมอ ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย จัดหาอุปกรณ์ สถานที่ให้ตามความเหมาะสมส่งเสริม การตรวจสุขภาพประจำปีแก่ครู-อาจารย์ ปรับปรุงระบบการอยู่เวรยาม และห้องนอนเวรให้ดีขึ้น

5.3.1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู- อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้ ส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ มีความก้าวหน้า เช่น การส่งเข้า รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เสนอปริมาณงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่ง อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เช่น จัดให้มีสถานที่ค้นคว้า และ จัดหาเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ เพื่อทำปริมาณงานโดยเฉพาะ พิจารณาการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรมและ ใช้ปริมาณงานแทนการใช้ระบบพรรคพวก

5.3.1.5 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ ครู- อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้ เช่นการให้เกียรติ การยกย่องชมเชย ส่งเสริมความรักสามัคคีใน หมู่คณะครู-อาจารย์ ด้วยกัน ยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมการ สร้างความเชื่อถือศรัทธา เช่น โครงการฝึกวิชาชีพกิจกรรมทางสังคมและอื่น ๆ อย่างทั่วถึงให้แก่ ครู-อาจารย์ ทุก ๆ คน

5.3.1.6 การเปรียบเทียบ ความคิดเห็น ของครู-อาจารย์ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ที่จำแนกตาม เงินเดือน สาขาวิชา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการเปรียบเทียบ พบว่าไม่แตกต่างกัน ฉะนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษา ให้มากขึ้น สถานศึกษาควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครู-อาจารย์มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นพร้อม ๆ กัน ด้วยวิธีการดังได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยไม่เลือกว่าจะมีเงินเดือน มากหรือน้อย สอนวิชาชีพหรือวิชาสามัญและสอนอย่างเดียวหรือสอนและทำงานด้านอื่น ๆ ด้วย ก็ตาม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

จากผลการวิจัยผู้วิจัย ขอเสนอแนะกรมอาชีวศึกษาดังนี้

5.3.2.1 กรมอาชีวศึกษาควรได้มีการจัดการสัมมนาผู้บริหารในหัวข้อเรื่อง ปัญหา และวิธีการสร้าง บำรุง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ขึ้นโดยนำเอาผลการ วิจัยฉบับนี้มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน และนำผลการสัมมนาไปใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

5.3.2.2 กรมอาชีวศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายไปยังสถานศึกษาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ ด้านรายได้และสวัสดิการของครู-อาจารย์ในการหาวิธีการเพิ่มรายได้ให้แก่ครู-อาจารย์ เพื่อลดปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๆ ในปัจจุบัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น

5.3.2.3 กรมอาชีวศึกษาควรใช้หลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ในการคัดเลือกผู้บริหาร หรือผู้ช่วยผู้บริหารแทนระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะทำได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ จริงและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.4.1 วิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก”

5.4.2 ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อเปรียบเทียบกับครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก

5.4.3 ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาใน ทั้ง 5 กลุ่มภาค

บรรณานุกรม

- กิตติพันธ์ รุจิกุล. 2529. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- เกศินี หงส์สุนันท์. 2518. การบริหารบุคคลในราชการไทย. เอกสารการศึกษาศาขารัฐศาสตร์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2532. โครงการพัฒนาการบริหารงาน
บุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คมสรพร ฆารพันธ์. 2532. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยม
ศึกษา.” ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม.
- คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
การศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำรณ แพงไพร. 2534. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรม
ภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา, สิริลักษณ์ บุญวงษ์และ วัฒนา จันทร์เสน. 2534. “สภาพการ
จัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ในทศวรรษที่ผ่านมา-ปัจจุบัน การจัดการศึกษา
ประเภทอาชีวศึกษาของรัฐ.” รายงานผลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและ
อาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษหน้าที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม.
กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรยา ชูลาภ. 2538. สาส์นอธิบดีกรมอาชีวศึกษาเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนากรมอาชีวศึกษา
ครบ 54 ปี. กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- จำนงค์ สมประสงค์. 2523. หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี.
กรุงเทพฯ : เพียร์รุ่งโรจน์การพิมพ์.
- _____. ม.ป.ป. หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี.
กรุงเทพฯ : เพียร์รุ่งโรจน์การพิมพ์.
- _____. 2518. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเนียร สาระนาถ. 2516. มนุษย์สัมพันธ์ในธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พัทธราศิลป์.

ฉลอง พูลพุด. 2535. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชมพูนุช บัวบังสร. 2535. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พานิชกรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชวน เตียวกุล. 2521. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์
อาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. 2538. “ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด
นครราชสีมา.” ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

ชุมพล บุญชู. 2529. “ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัด
นครศรีธรรมราช.” ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.

ถวิลย์ ไพโรธนท์. (ม.ป.ท., 2511) “ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล”
คู่มือนักบริหาร.

เทพพนม เมืองแมน และสวสียง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช.

ธงชัย สันติวงศ์. 2528. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นพดล ลิ้มสุรัตน์. 2526. “จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ.” บิสสิเนสวิค. 3(17) : 7

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2522. หลักบริหารงานทั่วไป. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

นิพนธ์ กินาวงศ์. 2523. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.

นิพนธ์ จิตรภักดี. 2528. “ขวัญปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน.” สารพัฒนาหลักสูตร. 6(2) : 11

เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2533. “บุคคลในองค์การจะเป็นผู้ที่มีสภาพไร้ความสามารถหรือ”

วารสารมิตรครู. 11(1) : 10

- บรรจง ชูสกุลชาติ. 2531. การจัดการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษาเพื่อ
พลเมืองดี. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญเจือ ทองประหวั่น. 2525. “ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัด.”วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัวทอง สว่างโสภาคกุล. 2524. สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2528. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปรีชา อินทกนก. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
และพาณิชยกรรม.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.
- _____. 2535. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- พนัส หันนาคินทร์. 2526. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- พิทยา ขวัญทอง. 2522. “ขวัญของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง.”
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิศเพลิน สงวนพงษ์. 2527. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพทาย ทองมหา. ม.ป.ป. แผนฯ 8 รื้อน ๆ จำ. ครุสภาสาร.
- ไพบุลย์ วิสัยจร. 2523. “ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร “ ปริญญาานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภิญโญ สาธร. 2516. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. 2517. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช,
- เมธ เมธสีมา. 2516. “ขวัญของครูและการสร้างกำลังใจ.” วารสารข้าราชการครู. 14(6) : 58-59.
- เมธี ปิณฑนันทน์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- _____. 2531. การบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เมธี ปิณฑนานนท์. 2533. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. 2536. “ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง .

ละเอียด จงกลณี. 2529. การพัฒนาองค์การ. ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจิตร อาวะกุล. 2528. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอ.เอส.
พรินติ้งเฮาส์.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2529. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพฯ : จงเจริญ
การพิมพ์.

_____. 2521. การปกครองบังคับบัญชาและการบริหาร. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์,

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2517. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2516. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพร คงสกุล. 2531 อัดสำเนา. “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมยศ นาวิการ. 2520. การพัฒนาองค์การและการงาน. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

_____. 2520. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

_____. 2520. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

สมิต สัตถุกร. 2529. “การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน.”วารสารการบริหารคน.. 3(7) : 1-2

สังัด อุทรานันท์. 2529. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

เสนาะ ดิยาว. 2516. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
หอการค้า.

เสนาะ ดิยาว. 2516. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. 2516. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

สุชาติ โสมประยูร. 2538. จิตสบายกายเป็นสุข. กรุงเทพฯ : ไทพ่นอินเตอร์ แอคท์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุนทร โคตรท่าน. 2531. “ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- สุเมธ เดียววิเศษ. 2527. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์
- สุริวัลย์ ลิ้มพิพัฒนกุล. 2537. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน
ในเขตพื้นที่ชายแดน.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุวีร์ จันทระสา. 2540. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยศิลปหัตถกรรม สังกัด
กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525. พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. 2525. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้น
เกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8-15. กรุงเทพฯ : ชวนการพิมพ์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.
- ศุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี. 2528. “ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบลในเขต
การศึกษา 10.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก.
- อุทัย หิรัญโต. 2526. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- _____. 2523. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อนุชา เทวราชสมบุรณ์. 2523. การสร้างน้ำใจในการทำงาน. มิตรเศรษฐ. 22 (24) : 17-18.
- อรุณ รักธรรม. 2526. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อรุณ ศรีวรรณชาติ. 2529. “ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- อุทัย หิรัญโต. 2526. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อาชีวศึกษา, กรม. 2537. รายงานทั่วไป ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- อาชีวศึกษา, กรม. 2528. ผลงานการวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ :
กรมอาชีวศึกษา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2530. การบริหารทักษะและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เอ็ด สารภูมิ. 2529. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา 84
แมนเนจเม้นท์.

Anderson, Lewter W. and Van Dyke, Laures A. 1963. **School Administration**. Boston :
Houghton Mifflin Co.

Avakian, Mancy A. 1971. "An Analysis of Factors Relation to the Job Satisfaction and
Disatisfaction of Faculty Members in Institutions of Higher Education."

Dissertation Abstracts International 32 (10) : 1765 A- 1766 A.

Barnard, Benjamin. 1968. **Health and Vital Statistics**. London : Allen and Unwin Co.,
D. 142.

Brech, F.F.L. 1968. **Principles and Practices of management**. London : Longman,
Green and Co., Ltd.,

_____. 1966. **Principle and Practice of Management**. London : Longman,
Green and Co., Ltd.,

Burkeet, Clifford A. 1965. "The Relationship Between Teacher Moral & Democratic
School Administration." Unpublished Ed.D. Dissertation, University of Pittsburgh.

Beach, Dale S. 1971. **Personnel : The Management of People at Work**. New York :
The McMilland Publishing, Co., Inc.

Dessler, Garry. 1977. **Management Fundamentals**. Reston Verginia : A prentice Hall
Company.

Flippo, Edwin B. 1971. **Principle of Personel Management**. New York : McGraw-Hill.

_____. 1971. **Principles of Personel Management**. New York : McGraw-Hill.

Fredenick Henzbeng. 1966. **The Motivation To Work**. New York : World Publishing.

Haiman, Theo and William G. Scott. 1974. **Management in the Modern Organization**.
2nd ed. Boston, Mass. : Houghton Mifflin.

Hanrel, Thomas W. 1964. **Industrial Psychology**. New Delhi : Oxford & IBH Publishing Co.

Ladipo, Betly. 1985. "Motivational Factors and attitude changes in Teachers." **Dissertation
Abstracts International**. 54(7) : 2041-A.

Levlile, Matha F. n.d. **Characteristies of high and Cow Teachers Morale indepth**

Interview . n.p.

Lewis R. Benton. 1972. **Supervision and Management**. New York : Mcgraw-Hill Book Company.

Lieberman,Ann. 1977. "The power of the Principle : Research Finding." **The Power to change**. New York : Mc. Graw-Hill.

Mc Farland, Dalton E. 1979. **Management : Foundation and Practices**. New York : McMilland Publishing, Co., Inc.

Maslow, Abraham H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harpen and Row.

Mc. Gengor, Douglas. 1960. **The Human side of Enterprise**. New York : Mc. Graw-Hill Book.

Mc. Clelland, David C. 1951. **Personality**. New York : Holt, Rinechart, and Winston

Newman, Daniel. 1979. **Strategies for Leaving Teaching**. Victoria : OZRIJ, {/P/ Box 2078 Richmond South 3121.

Negro, Felix A. **Public Personel Administration**. New York : Holt, Rhinchart & Winston Inc.

Nelson, Robert H. and Thompson, Michael L. 1963. **Why Teacher Quiet**. The Chearing House.

Rempel, Averno M. and Raph R. Bently. 1964. "The Measurement Approach." **Educational and Psychological Measurement**. 3(12) : 631-641.

Sherman, Arther W. and Chruden Hanbert J. 1968. **Personel Management**. Chicage : South Western Publishing Co.,

Sergiovanni, Thomas J. 1968. **New Evidence on Teacher Morale : Proposal for Staff Differentation**. The North Central Associattion Quarterly.

Strauss, George and Saylass, Leonard R. 1960. **The Human Problems of Management**. New York : Prentice-Hall Inc.

Watson, Hayt F. 1976. **Positive Teacher Morale . Principal's Responsibility**, "NASSP Bulletin 60.

Zalesnick, Abraham. 1958. **Motivation Productivity and Satisfaction of Workers** Cambridge : Harvard University press. D. 40.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์รัฐศาสตรมหากรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

47 / 2539

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ ร.ท. สมภพ เพชรพระประเสริฐ

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ ว่าที่ ร.ท.สมภพ เพชรพระประเสริฐ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการ เพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ โครงสร้างวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | |
| ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลขำ | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ |
| ดร.จริยา หิพนะกุล ณ อุษธยา | ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม |
| 2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ | |
| รศ.ดร.เมธี บัณฑิตานนท์ | ประธานประจำสาขาวิชา |
| อาจารย์ไพรัตน์ พิกน้อย | กรรมการประจำสาขาวิชา |
| อาจารย์ไกรวัฑฒ์ นุสศิริ | กรรมการประจำสาขาวิชา |
| ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลขำ | กรรมการ |
| ดร.จริยา หิพนะกุล ณ อุษธยา | กรรมการ |

[illegible]

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙ พ.ศ. ๒๕๓๙

How

รศ.ดร.ปรีชาพร วรต่อนุตโรจน์
รักษาการโฆษณำแทนคณะบดี

62.239

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

๗ ๒๐๙๙



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2539

1. ว่าที่ ร.ท.สมภพ เพชรพระประเสริฐ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา” โดยมี ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.จริยา ทัพพะกุล ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เมษายน พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ด.

1341

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางจรี ทัพวงศ์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ท. สมภพ เพชรพระประเลื้อ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีจิตวณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ก. 1341

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางพรณี รัตนธรรม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ท. สมภพ เพชรพระประเสริฐ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้ 3266052-61011 ต่อ 663,642 เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่โทรสาร 3269040 ห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ ร. 1341

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวหทัยทิพย์ วิมประภาพรกุล

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ท. สมภพ เพชรพระประเสริฐ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรวรรณี ลิกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทรสาร 3269040 ห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0- 1341

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางวันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ท. สมภพ เพชรพระประเสริฐ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642 สำหรับการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040 กทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ล . 1341

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวศรีสุรางค์ อนุชาติกิจเจริญ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัย ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ ว่าที่ ร.ท. สมภพ เพชรพระประเสริฐ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พรณี ลีกิจวัฒนะ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารที่ 3266052-6101 ต่อ 663,642 เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่โทรสาร 3269040 ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ก.

1340

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพะเยา

ด้วย ว่าที่ร.ท.สมภาพ เพชรพระประเสริฐ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการ
วิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศ.ดร.พรรณี สิกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ก. 1340

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ด้วย ว่าที่ร.ท.สมภพ เพชรพระประเสริฐ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการ
วิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ทนต์ ลีจิวัณณะ

(ผศ.ดร.พรณี ลีจิวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0. 1340

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี

ด้วย ว่าที่ร.ท.สมภพ เพชรพระประเสริฐ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการ
วิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ทพ. อภิชาติ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/0. 1340

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 เมษายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

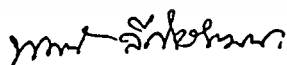
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยุธยา

ด้วย ว่าที่ร.ท.สมภพ เพชรพระประเสริฐ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการ
วิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผศ.ดร.พรวณีย์ ลิขิตวณิช)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3565

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ ตุลาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย ว่าที่ ร.ท.สมภพ เพชรพระประเสริฐ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคตะวันออก"
ได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

๕๖

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้ท่านใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยว่าที่ร.ต.สมาน เพชรพระประเสริฐ

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคตะวันออก

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารของโรงเรียนเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นการวิจัยโดยส่วนรวม มิได้มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือวิทยาลัยใดวิทยาลัยหนึ่งโดยเฉพาะ ขอให้คณะครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออกได้ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อได้นำเอาผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยขอรับรองว่า การตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน หน้าที่การงานของท่าน หรือสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชวญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม รวม 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชวญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชวญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ภายในวิทยาลัยฯ ของท่านที่นอกเหนือจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แล้ว

ตอนที่ 1

เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เงินเดือน

- () ตั้งแต่ 5,000 – 10,000 บาท
- () 10,001 บาทขึ้นไป

2. สาขาวิชา

- () วิชาชีพ
- () วิชาสามัญ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- () สอนอย่างเดียว
- () สอนและทำงานด้านอื่น ๆ (หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนกและหัวหน้างานเท่านั้น)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ก	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านนั้นจะต้องสำเร็จภายในกำหนด	/					()

จากตัวอย่าง ในข้อ ก. หมายความว่าท่านมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
1.	นโยบายที่กำหนดโดยฝ่ายบริหารมีความชัดเจน เข้าใจง่าย.....						()
2.	มอบหมายงานให้ครูอาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอ ภาค และเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ.....						()
3.	ให้ครูอาจารย์วางแผนงาน/โครงการ ร่วมกับ ฝ่ายบริหาร.....						()
4.	ควบคุม ดูแล ให้สามารถดำเนินงานตาม นโยบายที่ได้กำหนดไว้						()
5.	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ.....						()
6.	ยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานใน สถานศึกษา.....						()
7.	เมื่อเกิดปัญหาขัดข้อง ในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งได้.....						()
8.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ.....						()
9.	ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีต่อท่านได้.....						()
10.	การจัดภาคนอกเวลา/ธุรการ ใช้เกณฑ์ตามที่ กระทรวงการคลังกำหนด.....						()
11.	จ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามที่กำหนดไว้.....						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
12.	จัดแบ่งชั่วโมงสอน ทั้งในเวลาราชการและนอก เวลาราชการ ได้ใช้เกณฑ์ตามที่กระทรวง การคลังกำหนด.....						()
13.	จัดบริการเรื่องห้องพักครู โต๊ะเก้าอี้ นั่ง มีความ สะดวกสบายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่.....						()
14.	จัดสถานที่พักเพื่อ ครูอาจารย์ อยู่เวรยาม ทั้ง กลางวันและกลางคืนได้อย่างเหมาะสม.....						()
15.	การเบิกจ่ายค่าสอนพิเศษนอกเวลา แก่ครู อาจารย์ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม.....						()
16.	มีที่จอดรถให้แก่ครูอาจารย์อย่างเพียงพอและ มีระเบียบ.....						()
17.	จัดสวัสดิการเรื่องน้ำดื่มที่ สะอาด ปลอดภัย บริการครูอาจารย์.....						()
18.	จัดการปฏิบัติงานธุรการ ล่วงเวลา แก่ ครูอาจารย์ตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม.....						()
19.	อนุญาตให้เบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักและค่าพาหนะ ในการเดินทางไปราชการ ตามสิทธิ์ ได้อย่าง ถูกต้อง						()
20.	จัดสวัสดิการบ้านพักได้อย่างเหมาะสม และ เป็นธรรม						()
21.	ผู้อยู่เวรกลางคืนได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก เจ้าหน้าที่และฝ่ายบริหาร.....						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
22.	ระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการมีความยืดหยุ่น เหมาะสม และเป็นธรรม.....						()
23.	ขณะปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ได้มีการป้องกัน เสียงรบกวนจากภายนอก.....						()
24.	สถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนมีความ เหมาะสม ปลอดภัยแก่ครูอาจารย์ ในขณะที่ ปฏิบัติงาน.....						()
25.	สถานศึกษา ได้จัดระบบป้องกันอุบัติเหตุต่อชีวิตและ ทรัพย์สินของครูอาจารย์ได้อย่างเหมาะสม.....						()
26.	ระบบการตรวจเวร ยาม เป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสม.....						()
27.	ส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ โดยให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี.....						()
28.	มีระบบป้องกันมลภาวะในสถานศึกษาและรอบ สถานศึกษา อย่างเหมาะสม.....						()
29.	จัดสถานพยาบาลแก่ครูอาจารย์ เวลาเจ็บป่วย อย่างเพียงพอและเหมาะสม.....						()
30.	ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ออกกำลังกายเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์อย่างเหมาะสม..						()
31.	ผู้บังคับบัญชา ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น.....						()

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
32.	มีโอกาสดำเนินการคัดเลือกเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ความรู้ เพิ่มขึ้น.....						()
33.	ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูอาจารย์เสนอผลงาน ทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเงินเดือน ให้สูงขึ้น.....						()
34.	สถานศึกษาได้จัดแหล่งความรู้ ตำราเอกสาร ต่างๆ เพื่อการจัดทำปริมาณงานและเลื่อน ตำแหน่งเงินเดือนให้สูงขึ้น.....						()
35.	บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม กระตุ้น จิตใจ ให้ครูอาจารย์มีความต้องการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้.....						()
36.	ให้โอกาสครูอาจารย์ได้รับการพิจารณา การ เปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม.....						()
37.	พิจารณาให้ไปช่วยราชการตามความจำเป็นของ ครูอาจารย์อย่างเหมาะสม.....						()
38.	แต่งตั้ง ปรับเปลี่ยน ครูอาจารย์ เพื่อดำรง ตำแหน่งหัวหน้างานต่างๆ เป็นไปโดยความ ชอบธรรมเหมาะสม.....						()
39.	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูอาจารย์ ศึกษาดูงานทั้ง ในและต่างประเทศ						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
40.	ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างเสริม ประสบการณ์ ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ จาก สถานประกอบการ.....						()
41.	ฝ่ายบริหารยอมรับผลงานและให้กำลังใจแก่ ครูอาจารย์.....						()
42.	ยอมรับความคิดเห็นที่ครูอาจารย์ให้ข้อเสนอแนะ.....						()
43.	ฝ่ายบริหารยกย่อง ชมเชยครูอาจารย์เมื่อปฏิบัติ งานประสบความสำเร็จ.....						()
44.	ผู้ร่วมงานยอมรับท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความ สามารถและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา.....						()
45.	การปฏิบัติการใดๆท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน.....						()
46.	วิทยาลัยฯให้โอกาสในการตัดสินใจ ในเรื่อง ที่เกี่ยวกับตัวท่าน.....						()
47.	วิทยาลัยฯมอบความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่.....						()
48.	ครูอาจารย์ได้รับข้อเสนอแนะอย่างเหมาะสม เมื่อ เกิดข้อผิดพลาดโดยมิได้เจตนา						()
49.	สังคมภายนอกยอมรับนับถือครูอาจารย์อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม.....						()

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



-10-

ตอนที่ 3

เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. ผู้บริหาร _____

2. รายได้และสวัสดิการ _____

3. สุขภาพและความปลอดภัย _____

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า _____

5. การยอมรับนับถือ _____

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของข้อมูลอย่างสูง รนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ว่าที่ร้อยโทสมภพ เพชรพระประเสริฐ เกิดเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2499 ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา สำเร็จการศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา สาขาพลศึกษา (กศบ.พลศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา

ปี พ.ศ. 2523 เข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 พ.ศ. 2523 เคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ หัวหน้างานปกครอง หัวหน้างานโครงการพิเศษ หัวหน้างานศูนย์ข้อมูลฯ วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา และปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา

